



Livre Blanc

Je construis mon projet professionnel en utilisant mon intelligence projective©

Jean-Louis FERREIN

Philippe GEORGES

Décembre 2016

Table des matières

1. Préface de Jean-Louis Ferrein.....	3
2. Introduction.....	4
3. Qu'est-ce que l'intelligence projective© ?	6
4. Comprendre d'où je pars	9
5. La trilogie du collectif.....	11
6. Construire son projet	13
7. Pour aller plus loin	15
8. Témoignages	17
Témoignages de dirigeants.....	17
Isabelle Michalak, DRH de TUI France.....	17
Christine Piel, VP Development & Innovation HR Group de Vivendi	20
Jacques Olivier, ex-DRH Osiatis et Consultant certifié F3P©.....	22
Témoignages de bénéficiaires	24
Alexandra Gailliard – Bénéficiaire du F3P© Executive	24
Tatiana Goulmy – Bénéficiaire du F3P© Executive	25
Témoignages de professionnels	27
Laëtitia Berrier-Dujardin – Consultante certifiée F3P©	27
Sabine Moyne – Consultante certifiée F3P©	28
Blandine Carlier – Bénéficiaire et Coach certifiée F3P©.....	30
9. Bibliographie.....	32
10. Les auteurs	33
11. Annexes	34
Profils des bénéficiaires du F3P©	34
Enquête de satisfaction F3P©.....	35

1. Préface de Jean-Louis Ferrein

« **La prise de décision en environnement professionnel** » était le thème d'un programme de Recherche et Développement de deux ans, terminé en juin 2013, que nous avons réalisé en collaboration avec le Collège de France.

Notre objectif était de valider une méthodologie et des outils d'accompagnement de gestion de carrière, déjà longuement travaillés, dont l'efficacité nous surprenait nous-mêmes.

Après trois ans et plus de 1800 accompagnements, les résultats sont là et ce livre blanc en porte témoignage.

Notre monde change rapidement et sur tous les plans (économiques, technologiques, sociétaux, ...). Heureusement, les dernières avancées scientifiques nous apportent aussi la découverte d'une nouvelle capacité de notre psychisme, l'Intelligence Projective.

« Être acteur de son propre développement », « devenir entrepreneur de soi », « que fais-je avec talent et joie ? » autant de questions et de défis qui se posent à nous et auxquels la psychologie positive permet aujourd'hui de répondre afin de nous aider à définir et accomplir notre projet personnel et professionnel.

La meilleure utilisation de « l'Intelligence Projective », corroborée par les dernières avancées en Neurophysiologie, Psychologie sociocognitive et Neuropsychologie, fonde, de ce fait, une nouvelle approche des enjeux de management et de gestion des Ressources Humaines.

L'Intelligence Projective est donc tout à la fois : apprentissage d'autonomie pour les salariés, transformation de posture pour les managers et nouvelle dimension « outils et méthodes » pour les Directions des Ressources Humaines.

Joël de Rosnay dans son dernier ouvrage « Je cherche à comprendre » nous parle « d'intelligence augmentée » et déclare : « Nous sommes à la veille d'une mutation de l'espèce humaine »

La révolution projective est en marche...

Jean-Louis Ferrein

Paris, Décembre 2016



2. Introduction

C'est presque une banalité aujourd'hui de dire qu'il faudra se réinventer plusieurs fois professionnellement au cours de sa carrière. Pourtant il n'est pas toujours facile de savoir comment s'y prendre.

Si durant notre adolescence, nous avons tous eu un copain ou une copine qui savait déjà qu'il ou elle serait médecin, pilote d'avion, ou président de la république..., il faut bien avouer que la plupart d'entre nous étions dans le doute et avons attendu le plus tard possible pour nous prononcer, quand ce n'est pas le hasard ou la nécessité qui a choisi pour nous. Alors, il faudrait maintenant faire cela plusieurs fois durant la vie ! Est-ce bien raisonnable ?

Et pourtant, si nous ne travaillons pas à construire notre futur professionnel, qui le fera pour nous ? Si nous ne trouvons pas un travail qui nous permette de nous épanouir, nous serons condamnés à compter les heures, accepter une impasse professionnelle ou demeurer sans emploi. Alors que faire ?

Construire un projet professionnel, c'est un peu comme organiser un voyage. Il faut savoir d'où l'on part, envisager et évaluer différentes destinations, en valider l'accessibilité et définir les moyens pour y parvenir. Ici le point de départ c'est nous et la situation dans laquelle nous sommes. Le point d'arrivée c'est toujours nous (avec peut-être quelques transformations) et une nouvelle situation. Les moyens pour y parvenir c'est ce que nous allons devoir mettre en œuvre pour cela. Sans doute, êtes-vous en train de penser « à ce stade rien d'original ! » et vous avez raison. L'important n'est pas de savoir ce qu'il faut faire, mais comment faire.

C'est ce que nous allons étudier dans les pages qui suivent.

Celles et ceux qui voudrons aller plus loin ou avoir une idée des fondements théoriques de la méthode proposée trouveront quelques éléments au chapitre suivant et une bibliographie à la fin de ce livre blanc. Pour autant, notre objectif ici est essentiellement pratique.



3. Qu'est-ce que l'intelligence projective© ?

Avant d'entrer dans le vif du sujet prenons quelques instants pour définir l'*intelligence projective*©, puisque c'est elle que nous allons utiliser pour nous aider à bâtir notre projet professionnel.

Il s'agit d'une capacité naturelle de notre psychisme qui nous procure les ressources nous permettant de nous projeter dans l'avenir. Attention cependant, capacité naturelle ne signifie pas qu'il ne faille pas la travailler !... Les grands écrivains, musiciens, peintres, scientifiques partent aussi de leurs capacités naturelles, mais ils les développent pour atteindre l'excellence.

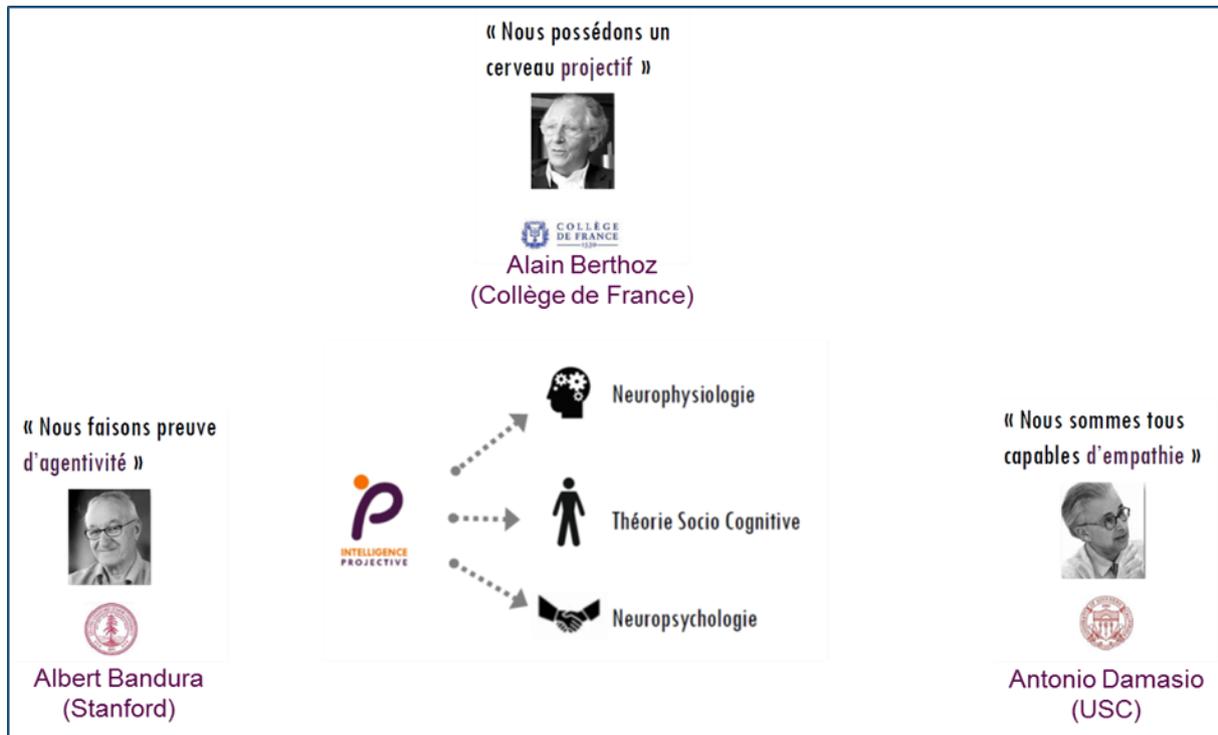
Alors, de quoi s'agit-il ?

Un travail de recherche mené par le Cabinet Adelphis avec Alain Berthoz, Professeur au Collège de France, a permis d'en préciser les contours et de définir la meilleure façon de l'utiliser. Sans entrer dans des détails théoriques retenons juste que l'étude a porté sur les dernières avancées en termes de neurophysiologie, neuropsychologie et théories sociocognitives. Les principaux apports théoriques viennent des travaux des scientifiques suivants :

- **Alain Berthoz**, Professeur au Collège de France, auteur du concept de cerveau projectif et qui a notamment publié sur la façon dont nous prenons des décisions et la vicariance (capacité à apprendre des autres ou de l'environnement).
- **Albert Bandura**, Professeur à Stanford, qui a, entre autres sujets, travaillé sur l'agentivité (comment nous devenons acteurs de notre propre destin) et le « Sentiment d'Efficacité Personnelle » (le

système de croyances que nous possédons en nos capacités à réaliser des performances particulières)

- **Antonio Damasio**, Professeur à l'Université de Californie du Sud, qui a particulièrement mis en évidence le rôle des émotions dans le fonctionnement de notre psychisme.



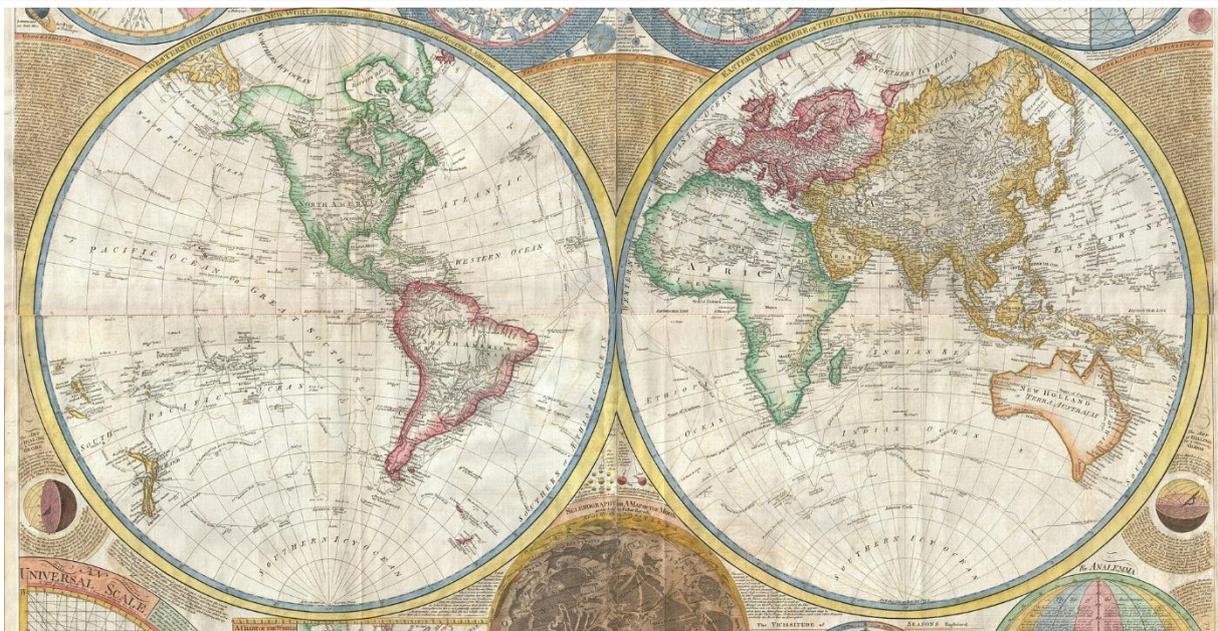
Nous n'irons pas plus loin dans la description de leurs recherches, mais pour celles et ceux que cela intéresse, ces trois éminents chercheurs ont publié des ouvrages disponibles en librairie dont les titres figurent en annexe.

Pour ce qui nous concerne, nous retiendrons quelques idées simples :

- Pour avancer dans la construction d'un projet professionnel, nous devons alterner des stratégies de route (c'est-à-dire liées à l'évolution : « comment je passe d'un endroit à un autre ») et des stratégies de carte (c'est-à-dire liées au positionnement : « où est-ce que je me situe ou me situerai à l'instant t »).
- Pour élaborer ces stratégies, il nous faut à la fois travailler sur nous-même, mais aussi faire appel au collectif. C'est de ces aller-retours avec le collectif que nous parviendrons à construire un projet à la fois réaliste (cohérent avec ce que nous sommes) et réalisable (correspondant à une possibilité offerte).

- Pour nous sentir au mieux de nos capacités, nous devons avoir à la fois une idée claire de nous-même (nos aptitudes, compétences et motivations) et de notre position au sein du collectif (notre mission, la façon dont nous interagissons avec les autres et la stratégie de ce collectif).

Il est temps maintenant d'entamer ce voyage que nous allons faire ensemble.



4. Comprendre d'où je pars

S'agissant d'un voyage, le point de départ est souvent facile à connaître... C'est un peu plus compliqué pour un projet professionnel. En effet, mon point de départ concerne non seulement ce que je fais, mais aussi, et avant tout, ce que je suis.

Sous l'angle professionnel, qui nous intéresse exclusivement ici, le « ce que je suis » sera abordé à travers trois types d'informations :

- Quelles sont mes **aptitudes** : ce que je sais faire naturellement (presque les traits de ma personnalité). Par exemple : je suis très concret, ou, au contraire, je conduis facilement des raisonnements abstraits, je vais facilement vers les autres ou, au contraire, préfère que les autres viennent à moi, etc.
- Quelles sont mes **compétences** : ce que j'ai appris à faire (et que je pratique régulièrement). Par exemple : je sais analyser un bilan, passer une écriture comptable, faire une présentation PowerPoint, vendre un logiciel, etc.
- Quelles sont mes **motivations** : ce que j'aime faire (ce qui me fait lever le matin...). Par exemple : apprendre de nouvelles choses, m'occuper des autres, mettre en forme des processus, etc. mais aussi mes valeurs, ce qui me guide dans le choix de mes actions.

De la même façon, le « ce que je fais », vu sous l'angle professionnel, nécessitera une analyse précise :

- Quel est mon **territoire** : ma mission, mon rôle, l'emplacement physique que j'occupe... Par exemple : je suis contrôleur de gestion, cela consiste à ..., mon bureau est situé au sein de la Direction Financière, je suis seul dans mon bureau, je m'assure de la conformité des imputations comptables....
- Quel est le « **travailler ensemble** » : comment s'effectue la collaboration avec les autres (flux d'information, règles de contrôle, échanges, transmission des consignes). Par exemple : je reçois des consignes de x, je transmets telle information à y...
- Quelle est la **stratégie** : quel est l'objectif du collectif auquel j'appartiens, comment comptons nous l'atteindre ? Par exemple : mon entreprise a réussi le lancement d'une innovation et a besoin aujourd'hui de prendre des parts de marché...

Toutes ces rubriques ne sont pas nécessairement aussi simples à compléter qu'il n'y paraît sans l'aide d'un consultant pour vous orienter dans vos recherches. Pour autant, vous disposez de bien plus d'informations que vous ne l'imaginez. Pour cela il vous faut apprendre à utiliser une ressource clé : le collectif (les autres, les informations internes ou externes, ...).



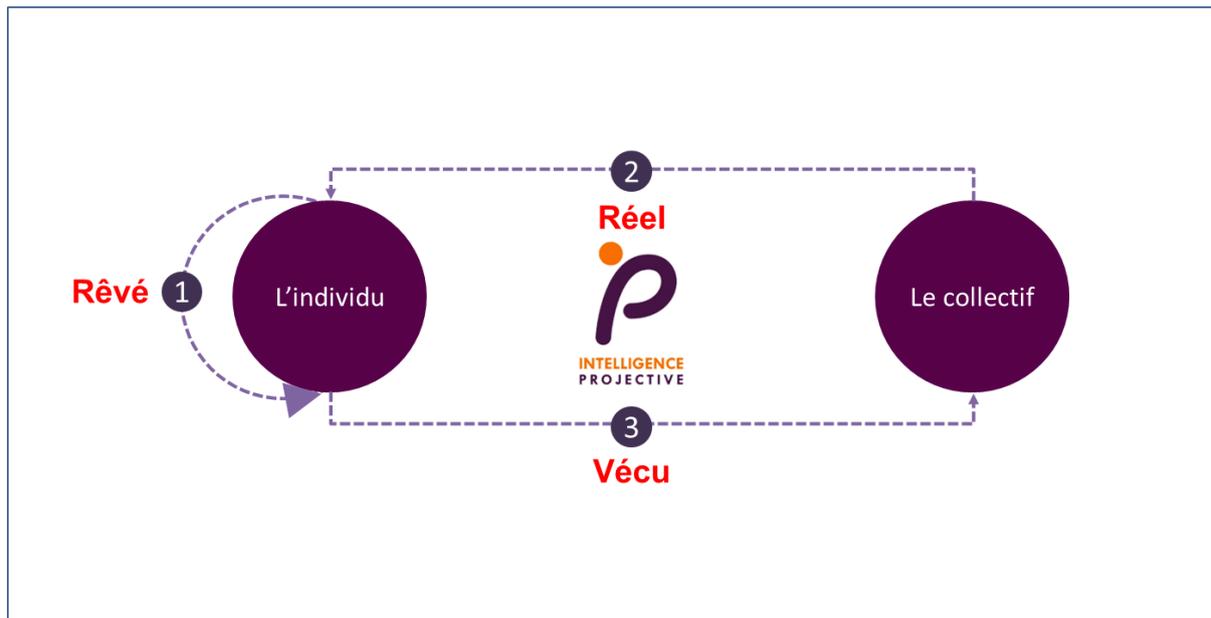
5. La trilogie du collectif

A chaque étape de votre réflexion, il est essentiel de vous ouvrir à l'extérieur : l'entourage personnel et professionnel, les systèmes d'information de votre entreprise, les organismes pouvant vous informer, les données accessibles sur Internet...

Dans la pratique, nous appellerons l'ensemble de ces ressources externes « le collectif ». C'est grâce à ces échanges avec le collectif que vous allez pouvoir nourrir votre réflexion.

Le processus qui vous permettra d'utiliser au mieux votre *intelligence projective*©, suppose une approche en trois étapes :

- **Le rêvé** : c'est ce que vous allez imaginer avant d'interroger le collectif. Vous allez à ce stade construire les bases de votre travail de réflexion en mobilisant vos ressources internes.
- **Le réel** : c'est ce que vous renvoie le collectif. A partir des rencontres que vous allez faire et des informations que vous allez trouver, vous allez être en mesure de vous faire une idée précise de la réalité que vous suggère le collectif.
- **Le vécu** : c'est ce que vous allez faire du rêvé et du réel. A ce stade, vous faites la synthèse entre votre propre réflexion et ce que vous a retourné le collectif. C'est vous qui reprenez la main et décidez de la position que vous allez prendre.



Prenons un exemple pour illustrer cette démarche. Imaginons que vous vous interrogiez sur vos compétences :

- Vous allez **dans un premier temps** récapituler tout ce que vous savez faire, ce que vous pratiquez quotidiennement, etc.
- **Dans un second temps**, vous allez interroger des personnes en qui vous avez confiance, peut-être reprendre vos comptes-rendus d'entretiens d'évaluation, chercher sur l'intranet de votre entreprise ou sur Internet s'il existe un référentiel de compétences pour le travail que vous menez, etc.
- Enfin, **dans un troisième temps**, sur la base de votre propre réflexion et des informations collectées, il vous appartient de prendre position afin de fixer et préciser la liste de vos compétences.

Maintenant que vous avez compris ce que revêt la « trilogie du collectif », vous pouvez reprendre le chapitre précédent. Vous voici aussi préparé à aborder avec efficacité les étapes suivantes.



6. Construire son projet

Vous avez maintenant une bonne idée d'où vous partez et de vos atouts, **il vous faut désormais travailler sur la destination.**

Pour cela, nous vous suggérons de partir de vos aptitudes, compétences et motivations pour envisager plusieurs futurs possibles. Pensez à interroger le collectif, qu'il s'agisse de personnes (proches, collègues, professionnels exerçant un métier que vous envisagez, Conseil en Evolution Professionnelle prévu par la loi de 2014, ...) ou de supports d'information (référentiel métier de votre secteur d'activité ou d'un autre secteur qui vous attire, documentations que vous trouverez sur les sites d'orientation, etc.).

Si, à l'issue d'une première approche, vous envisagez plus de trois possibilités d'évolution, il faut faire une première sélection avant d'aller plus loin. Pour cela, une solution simple consiste à construire un tableau dans lequel vous analyserez, pour chacune des options possibles, la cohérence de celle-ci avec vos aptitudes, compétences et motivations. Cette méthode devrait vous permettre de faire rapidement un choix de deux à trois projets.

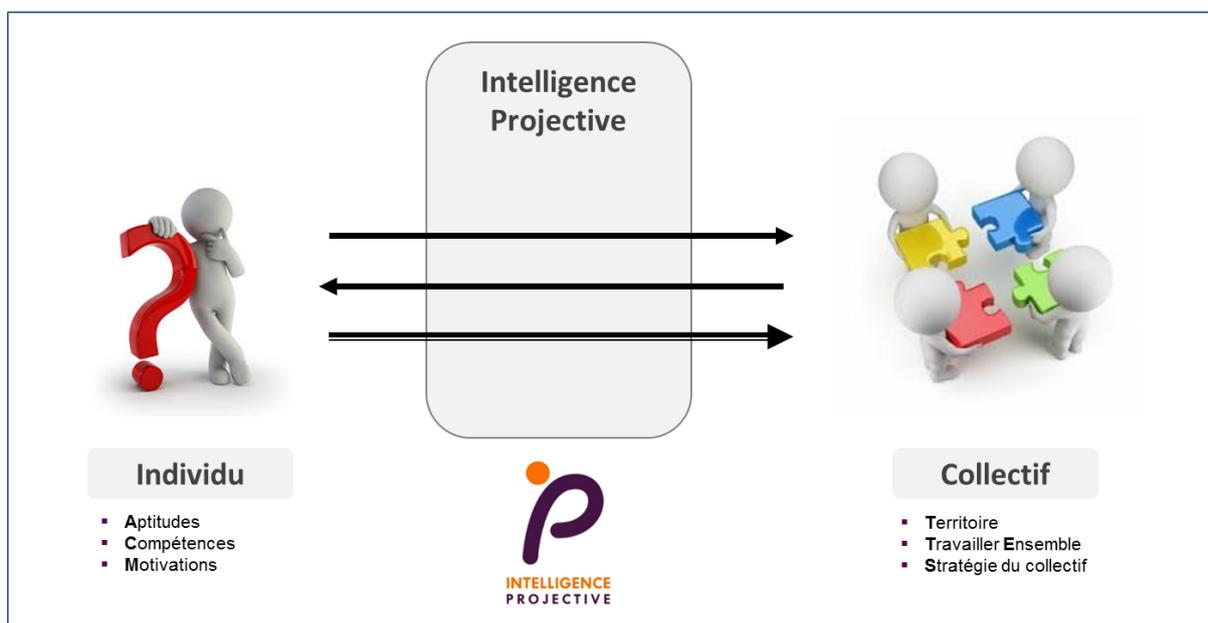
Vous avez désormais deux à trois idées d'évolution à travailler. Pour chacune d'elle, il vous faut déterminer la cohérence ou l'impact que ce choix aurait :

- Lesquelles de mes **aptitudes** seront utiles et comment ?
- Quelles **compétences** vais-je pouvoir mettre en œuvre ? Quelles compétences vais-je devoir acquérir ou développer ?
- En quoi cette option correspond-elle à mes **motivations** profondes et est-elle conforme à mes valeurs ?

- Comment pourrais-je définir ce que serait ma **mission** ? **Où** s'exercerait-elle ?
- Quel serait le **collectif** (entreprise, marché, ...) qui m'envirionnerait alors et comment s'organiseraient mes **interactions** avec lui ?
- Comment ce collectif est-il appelé à évoluer ? S'il s'agit d'une entreprise, quelle est sa **stratégie** ? S'il s'agit d'un marché, quelles sont les **tendances** qui régissent les évolutions ?

Ici encore, n'oubliez pas la trilogie du collectif. Si vous ne posez ces questions qu'à vous-même, vous restez dans la dimension rêvée. Pensez que l'autre (au sens large du terme) va vous renvoyer des éléments de réalité que vous allez interpréter pour bâtir votre propre vécu.

Vous voilà maintenant prêt à faire votre choix. N'oubliez pas que cette étape, si elle marque la fin du processus étudié ici, est aussi la première de la phase essentielle qu'est la réalisation. **Il vous faut donc, dès à présent, construire votre plan d'action en restant raisonnable sur les objectifs et le calendrier mais ferme sur la mise en œuvre.**





7. Pour aller plus loin

Même si nous espérons que ce document peut vous aider, il n'est pas toujours facile de mener ce travail seul. Dans ce cadre, Adelphis a développé une méthode, appelée **F3P©**

Elle s'appuie sur un outil Internet partagé entre le consultant certifié et le bénéficiaire et permet en 4 à 5 rendez-vous de deux heures, répartis sur une durée de 2 mois, d'accompagner une personne voulant construire un projet professionnel réaliste et réalisable.

A la fin du processus, le bénéficiaire dispose d'un document synthétique, baptisé matrice F3P©, qui lui permet de consolider toutes les informations utiles pour la mise en œuvre.

Avantages pour le bénéficiaire :

- Prendre conscience de ses talents et les valoriser pour s'affirmer professionnellement
- Identifier ses limites et trouver des leviers d'amélioration
- Recenser des compétences professionnelles et extra-professionnelles transférables dans l'entreprise
- Réduire son stress et acquérir une meilleure visibilité professionnelle
- Renforcer l'estime de soi
- Devenir acteur de son parcours professionnel pour construire son devenir
- Maîtriser un processus qui sollicite et développe la proactivité du professionnel dans la gestion de sa carrière

Avantages pour l'entreprise :

- Gérer de façon méthodique, simple, et efficace ses ressources humaines selon les aptitudes, les compétences et les motivations de ses salariés
- Bénéficier d'un outil d'aide à la mobilité en cohérence avec les objectifs de la réforme de la formation professionnelle et notamment avec l'Entretien Professionnel
- Maintenir un climat social serein
- Mettre en place une politique de gestion et management des talents
- Développer une politique des emplois et des métiers
- Identifier des leviers de motivation et de fidélisation des salariés
- Accompagner les départs lorsque c'est nécessaire



existe en trois formules : Standard, Executive et Senior afin d'être au plus près des attentes et situations de chacun.

Pour en savoir plus : <http://f3p-projet-professionnel.com/>



8. Témoignages

Témoignages de dirigeants

Isabelle Michalak, DRH de TUI France

www.tui.fr

Pouvez-vous nous décrire rapidement TUI France ?

TUI France est la filiale française du premier groupe de tourisme mondial. Né il y a plus de 50 ans en Allemagne, TUI fait voyager chaque année plus de 30 millions de vacanciers dans plus de 180 destinations. En France, nous sommes le voyageur leader avec des marques prestigieuses comme « Nouvelles Frontières », « Marmara », « Aventuria » et « Passion des Iles ».

Nous sommes actuellement 750 personnes en France qui se répartissent entre le siège et nos agences (hors réseaux de franchisés).

Quel était le contexte lorsque vous avez lancé les « Points Carrières » ?

Arrivée en Avril 2007 à la DRH de ce qui s'appelait à l'époque le Groupe Nouvelles Frontières, j'ai identifié une grande difficulté touchant à la mobilité des équipes, dans un contexte où elle devenait essentielle au succès de l'entreprise. Parallèlement, j'ai constaté que nous disposions à l'époque d'un nombre considérable d'heures de DIF non consommées.

J'avais entendu parler de la méthode F3P© par un collègue de Canal Plus qui l'avait déjà mise en œuvre. Ce qui m'a intéressée à l'occasion des échanges que j'ai eu alors avec Jean-Louis Ferrein, c'était principalement deux choses : la dimension projective de la démarche et la prise en compte de la motivation des collaborateurs dans l'élaboration des scénarios. Si j'ajoute le facteur temps et la possibilité d'intégrer la formation dans le cadre du DIF, le choix s'est rapidement avéré évident

pour moi et c'est ainsi que nous avons déployé la méthode F3P© sous le nom de « Point Carrière ».

Comment s'est déroulé le déploiement des « Points Carrières » ?

Le projet a été lancé en 2009 et moins d'un an après nous étions confrontés à un plan de départ volontaire. Dans ce contexte, le point carrière a joué un rôle essentiel, tant sur la mobilité interne que sur la validation du projet de ceux qui voulaient nous quitter dans le cadre du plan.

Nos échanges avec les représentants du personnel et la possibilité que nous leurs avons offerte de réaliser un point carrière, les ont convaincus du bien-fondé de la démarche pour nous assurer que ceux qui voulaient nous quitter le faisaient dans des conditions de sécurité maîtrisées.

Nous évoluons dans un secteur, qui avec celui de la presse, a sans doute été le premier touché par Internet et plus généralement par la digitalisation de l'information. La mobilité est donc un facteur essentiel de succès pour l'entreprise et de sécurité pour ses équipes. Après les premières réticentes, notamment la peur que le point carrière ne soit un moyen détourné de faire partir les collaborateurs, tout le monde a bien compris l'importance de préserver et développer son employabilité. D'ailleurs, le mot « employabilité », dans un premier temps mal perçu par nos représentants du personnel, est aujourd'hui au cœur de nos échanges s'agissant du développement des Ressources Humaines.

Aujourd'hui, nous en sommes à plus de 500 Points Carrières réalisés dont environ 40% ont donné lieu à des mobilités internes ou externes.

Le point carrière est-il ouvert à tous les collaborateurs ?

Effectivement, il est important que tout le monde puisse participer. A ce titre, nous avons par exemple mis en place une formule « Executive » pour les Directeurs et les Managers et un point carrière pour les représentants du personnel. Au-delà de l'intérêt pour eux, c'est le meilleur moyen de leur faire comprendre la valeur de la démarche. Nous avons aussi développé un point carrière senior.

Par ailleurs, dans le contexte de la mise en place de l'entretien professionnel, il apparait que pour les personnes en absence de projet, le point carrière est une bonne méthode pour débloquer une situation.

Quelles recommandations feriez-vous à l'un de vos collègues DRH voulant se lancer ?

En amont, je recommande de **bien impliquer les représentants du personnel** afin qu'ils comprennent et valorisent la démarche. Eux-mêmes doivent se préparer à une évolution possible de leur fonction, par exemple à la fin d'un mandat, et donc être en capacité de valoriser le travail réalisé dans le cadre de leur mission électorale.

De la même façon, il est important d'**associer les managers** afin qu'ils supportent le dispositif en autorisant leurs collaborateurs à se libérer sur leur temps de travail pour mener à bien le « Point Carrière » et que, par ailleurs, ils comprennent l'importance d'accepter de laisser bouger les équipes et d'accepter des personnes en reconversion interne.

Comme nous donnons beaucoup d'importance à la motivation, cela implique parfois d'accepter des mobilités de collaborateurs qui n'ont pas du tout d'expérience de la nouvelle fonction. C'est parfois même un changement de métier. Par exemple : un commercial qui est maintenant depuis plus de cinq ans responsable des achats, un vendeur qui est devenu gestionnaire de paye, une analyste pricing qui est aujourd'hui responsable formation.... Le manager doit donc accepter de consacrer plus de temps pour former le collaborateur au métier.

Il est aussi essentiel de **bien communiquer**. Lors du lancement du projet, nous avons conçu un site dédié, un blog baptisé « ma carrière à moi ». Pour cela, nous avons mis en place un comité éditorial hebdomadaire qui réunissait les équipes de communication et les équipes RH. Nous gérons un calendrier éditorial sur 3 semaines afin de nous assurer de la régularité et de la pertinence de la communication. L'objectif était de bien rester centré sur la personne en évitant le discours officiel.

Enfin, comme le prévoit la méthode, il est demandé aux collaborateurs effectuant la démarche de rechercher de l'information en s'adressant au collectif. Il faut donc **prévoir des moyens** pour cela. En ce qui nous concerne, nous avons créé une formule appelée « Job mon Job » qui permet à une personne d'accompagner, une journée ou deux, un collègue réalisant une mission pouvant l'intéresser. C'est une sorte de « vis ma vie » qui permet au collaborateur de vérifier que l'emploi qu'il souhaite occuper correspond à ses attentes. Il y a parfois des surprises derrière un libellé d'emploi. C'est un bon moyen de voir, de l'intérieur, la réalité de l'évolution envisagée. Mon rêve serait d'ailleurs de permettre également cette formule en dehors de l'entreprise.

Il ne faut jamais oublier qu'en terme de changement on ne décrète pas, on accompagne.

Christine Piel, VP Development & Innovation HR Group de Vivendi

www.vivendi.com

Pouvez-vous rapidement nous décrire l'entreprise et le contexte dans lequel vous étiez au moment où vous avez lancé le F3P© ?

Vivendi est un groupe industriel intégré dans les médias et les contenus, présent sur toute la chaîne de valeur qui va de la découverte des talents à la création, l'édition et la distribution de contenus. Le groupe est plus connu du grand public par ses principales filiales ou marques : Universal Music Group, Canal Plus, Dailymotion, Gameloft, L'Olympia, ...

J'ai commencé à travailler avec Adelphis en 2007. A l'époque, j'étais en charge des services support Europe, et donc des RH, de Vivendi Games, entreprise qui devait disparaître dans le cadre d'une réorganisation de l'activité faisant suite à une importante acquisition.

C'est donc dans un contexte social complexe, puisqu'il y avait des postes supprimés, que nous avons lancé ce programme. L'objectif que nous avons poursuivi avec les partenaires sociaux et les collaborateurs était que chacun dispose des meilleurs atouts pour se relancer.

Pourquoi avez-vous fait le choix du F3P© ?

Dans un premier temps, nous avons réalisé une présélection auprès des principaux acteurs du marché. Finalement, ce sont les partenaires sociaux qui ont fait le choix final.

Les principaux critères qui ont conduit à la décision sont d'une part le côté très opérationnel de la méthode (concision, cycles courts, outils) et son ouverture (travail tourné vers le futur, accès régulier au collectif).

Comment s'est déroulé le déploiement du F3P© dans votre entreprise ?

Dans notre cas, il y a eu deux phases correspondant à deux objectifs différents. Dans un premier temps, il s'agissait d'accompagner dans leur réflexion les personnes concernées par les suppressions de poste en leur donnant les outils pour se construire un futur. Par la suite, nous avons continué et continuons encore aujourd'hui à utiliser le F3P© pour accompagner les évolutions de carrières de nos collaborateurs.

Je faisais partie de personnes concernées par les suppressions de poste et ai donc été aux premières loges pour valider la qualité de l'approche.

Comment le F3P© s'est-il déroulé pour vous ?

Le déroulement du F3P© a été l'occasion pour moi de repenser mes propres priorités et de décider d'une évolution importante de ma carrière. J'ai compris que ma vraie passion était le développement des compétences et l'innovation. J'ai alors pris la décision de compléter ma formation à HEC pour me faire certifier Coach.

Aujourd'hui, j'occupe une position au sein de Vivendi qui correspond exactement à ce choix. J'ai aussi eu la possibilité de prendre en charge des projets transverses. Par exemple, j'ai développé un réseau permettant aux collaboratrices de Vivendi de mieux se connaître et se conseiller. J'ai aussi travaillé à la création d'un processus d'accueil des nouveaux au sein du groupe. Tous ces nouveaux challenges me passionnent.

Quels étaient ou sont les critères d'éligibilité au F3P© pour les collaborateurs ?

Lors de la première phase, les critères étaient la suppression du poste et le volontariat pour suivre ce programme d'accompagnement.

Aujourd'hui, cette formule est ouverte à l'ensemble du personnel confronté à une question sur son évolution. Il n'existe donc aucune restriction en termes d'âge, de diplôme ou de niveau hiérarchique.

Quelles recommandations feriez-vous à un dirigeant (DG, DRH, ...) voulant initier la démarche au sein de son entreprise ?

Il me semble d'abord essentiel que ce soit un dispositif ouvert qui fasse l'objet d'une communication, en phase avec les partenaires sociaux.

Cette offre doit aussi être cohérente avec les valeurs de l'entreprise. Pour notre part, nous insistons sur la transparence et la loyauté.

Il me semble essentiel que chacun se pose régulièrement la question de son futur en faisant le point sur ce qu'il ou elle est et a envie de faire. Une carrière professionnelle n'est pas, et ne sera plus, une trajectoire linéaire. Il est donc essentiel d'anticiper et il est de notre responsabilité d'aider nos collaborateurs qui s'interrogent, voire de les inciter à s'interroger, par exemple à l'occasion de l'entretien professionnel.

Jacques Olivier, ex-DRH Osiatis et Consultant certifié F3P©

Comment avez-vous découvert le F3P©

A l'époque, j'étais DRH de la société Osiatis, un spécialiste de la gestion des infrastructures informatiques, et nous devions gérer une croissance très rapide : en neuf ans, nous sommes passés de 600 à 3 200 collaborateurs, tant par des acquisitions que par des embauches.

Nous étions sur des métiers en forte tension et devions faire preuve de beaucoup d'imagination pour atteindre nos objectifs de recrutement. Mes premiers contacts avec Adelphis étaient d'ailleurs initialement focalisés sur ce sujet. C'est dans ce cadre que j'ai pu apprécier la force de l'approche ACM, qui, au fil du temps et des travaux de recherche, a conduit à préciser les six points clés de l'*intelligence projective*© et formaliser le F3P©.

Pourquoi avoir choisi de vous faire certifier F3P© ?

Lorsque j'ai quitté Osiatis, c'était avec l'idée de revenir à mes fondamentaux de praticien des ressources humaines en accompagnement individuel, desquels mes responsabilités de DRH m'avaient petit à petit éloigné. J'ai donc fait le choix de me spécialiser dans le conseil et l'accompagnement. Dans ce contexte je souhaitais m'appuyer sur des outils et méthodes éprouvés.

J'avais eu l'occasion d'expérimenter le bilan de compétences et l'expérience que j'en retirais n'était pas toujours positive. A mon sens, la démarche est trop décorrélée de la réalité de l'entreprise. Cela entraîne souvent un sentiment de frustration du collaborateur qui constate à la fin de ce travail que son projet d'évolution n'est pas réalisable en son sein.

A l'inverse, le F3P© se déroule sur une durée plus courte et provoque de nombreuses interactions entre le bénéficiaire et son entreprise. De cette façon, à la fin du processus, si le projet retenu n'est pas réalisable dans l'entreprise, ce n'est pas une découverte pour le bénéficiaire mais un choix fait en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, je trouve le F3P© très dynamique et projectif. Le travail permet au bénéficiaire de s'approprier de nouveaux concepts qui lui seront utiles, non seulement dans ce cadre, mais, au-delà, tout au long de sa carrière professionnelle.

Quelles recommandations feriez-vous à l'un de vos ex-collègues DRH voulant initier cette démarche dans son entreprise ?

Je voudrais d'abord lui dire de ne pas avoir peur. C'est un excellent moyen de travailler au renforcement de la cohérence entre les besoins de l'entreprise et la structure des équipes qui la compose, tout en préservant la motivation et la sérénité du climat social.

Il y a trop souvent un tabou lié à la notion de mobilité, parce qu'on l'associe à un mouvement géographique, voire à une exclusion de l'entreprise. Alors qu'une mobilité peut simplement consister à redéfinir le contour d'un poste pour enrichir les missions ou élargir le périmètre de responsabilité.

Il me semble que les équipes sont de plus en plus conscientes, et à juste raison, du fait que c'est au contraire l'absence de mobilité qui est un danger. Préserver l'employabilité d'une personne est une responsabilité partagée entre celle-ci et son management. Chacun doit donc faire sa part du travail. Celle du DRH est de concevoir et mettre à disposition les outils nécessaires.

Quelles recommandations feriez-vous à un bénéficiaire qui commence un F3P© ?

Je commencerais par l'inciter à se lancer dans la démarche en toute liberté, sans se créer de limite initiale. Le travail conjoint, mené avec son consultant, lui permettra progressivement de s'assurer du caractère réaliste et réalisable des projets envisagés. Il est essentiel d'ouvrir avant de resserrer l'éventail de choix. Les six points clés de l'*intelligence projective*© fournissent tous les éléments indispensables à la validation de la cohérence des choix effectués.

Ensuite, je lui conseillerais de se donner tous les moyens pour nourrir sa réflexion, en allant rechercher l'information, que ce soit sur Internet, auprès de collègues, d'amis, d'associations, etc. Ce n'est pas du temps perdu, mais du temps gagné pour tirer le maximum de cette démarche.

Témoignages de bénéficiaires

Alexandra Gailliard – Bénéficiaire du F3P© Executive

www.headlink-partners.com

Pouvez-vous nous resituer le contexte dans lequel vous avez effectué le F3P© Executive ?

A cette époque, j'étais Directeur Qualité d'une banque de financement immobilier, en charge de développer la satisfaction client et d'améliorer la performance de nos processus. M'interrogeant sur mon évolution professionnelle, j'ai rencontré plusieurs cabinets pour m'accompagner dans cette réflexion.

La différence s'est faite à la fois sur le contact humain des personnes que j'ai rencontrées et sur l'ouverture de la démarche qui m'était proposée.

Quelle est, selon vous, la valeur ajoutée de la méthode F3P© ?

Il me semble que cela vient d'un savant mélange entre une approche très structurée associée à la mise à disposition de nombreux outils.

Les deux points forts de la démarche sont à mon sens la focalisation sur quelques points clés permettant de mieux cerner le point de départ et l'objectif, associé à une grande ouverture au monde extérieur qui évite de concevoir un projet éloigné des réalités.

J'ai beaucoup apprécié le travail mené sur les aptitudes et les motivations car il a été le point de déclenchement de mon évolution professionnelle et m'a permis d'accepter une prise de risque en échange d'une plus grande réalisation professionnelle.

Quel a été le résultat pour vous ?

Grâce au F3P© j'ai réussi à franchir un cap en passant d'une approche très technique des problématiques dont j'avais la charge à une nouvelle dimension beaucoup plus axée sur le savoir être.

La démarche m'a permis d'y voir plus clair sur mes propres motivations et sur les compétences acquises et à développer. J'ai ainsi pu bénéficier d'une plus grande assurance dans mes choix.

Je dois dire que je n'avais pas initialement en tête d'évoluer vers le conseil. Pourtant après avoir fait le point sur mes aptitudes, motivations et sur l'environnement de travail que je recherchais, il est rapidement apparu que c'était un futur souhaitable pour moi.

J'ai pu réaliser cette transition en douceur, d'abord dans un poste de consultant interne au sein d'une grande banque française pour finalement rejoindre un cabinet de conseil où j'ai pris la responsabilité d'une pratique.

Que faites-vous aujourd'hui ?

Aujourd'hui je travaille dans un cabinet de conseil, Headlink Partners, qui assiste les directions générales et opérationnelles des institutions financières dans leurs réflexions stratégiques et dans l'exécution de leurs programmes de transformation.

J'ai personnellement en charge le lancement d'une nouvelle pratique liée à la transformation digitale des entreprises. Mon objectif est de concrétiser la vision des dirigeants en un projet collectif, intégrant une dimension technologique sans se limiter à elle, qui soit porteur de valeur pour les clients et de sens pour les collaborateurs. Je dois dire que les réflexes acquis lors du travail réalisé sur ma propre carrière me sont très utiles pour mener à bien cette démarche.

Tatiana Goulmy – Bénéficiaire du F3P© Executive

www.capsaaa.net

Pouvez-vous nous resituer le contexte dans lequel vous avez effectué le F3P© Executive ?

J'ai effectué le F3P Executive dans le cadre d'un projet de reconversion suite à un changement de trajectoire professionnelle, après plus de vingt années au sein d'un même groupe bancaire. C'est d'ailleurs sur les conseils de mon entreprise que je suis entrée en contact avec Adelphis. Cette démarche a été difficile car elle représentait un tournant important dans ma vie personnelle et professionnelle.

Je suis aujourd'hui ravie d'avoir réalisée le F3P©, mais il faut reconnaître qu'initialement, je n'avais pas de réelle attente en entreprenant ce travail ayant déjà beaucoup réfléchi à ce que je voulais faire. J'avais déjà la volonté de m'orienter vers le développement personnel et le coaching. Ces deux sujets me passionnaient et je voulais évoluer dans ce domaine.

Quelle est, selon vous, la valeur ajoutée de la méthode F3P© ?

La méthode F3P© est réellement innovante et réflexive. Le bénéficiaire est accompagné mais demeure maître de sa réflexion. La façon dont est structurée la démarche, tant au niveau de la personne (travail sur les aptitudes, compétences et motivation) que vis-à-vis de ses liens avec le collectif (analyse du poste, façon d'interagir avec les autres et stratégie du collectif) permet d'organiser la réflexion.

Quel a été le résultat pour vous ?

Cela m'a donné l'éclairage nécessaire pour confirmer ce vers quoi je voulais aller. Si ma réflexion première n'a pas été remise en cause par la démarche, celle-ci m'a par contre permis d'approfondir mon analyse et de l'enrichir pour en faire un véritable projet, validé par les rencontres réalisées et les informations recueillies.

Le travail accompli m'a aussi permis d'entamer cette nouvelle étape de ma vie de façon sereine en disposant d'une vision claire de l'objectif et des moyens pour l'atteindre.

Quelles recommandations feriez-vous à une personne envisageant cette démarche ?

Je lui dirais d'abord de lâcher prise, d'être bienveillante envers elle-même, de bien prendre le temps de la réflexion entre chaque séance.

Parallèlement, il me semble aussi essentiel de consacrer de l'énergie pour aller chercher de l'information, que ce soit sur Internet ou à travers des rencontres. Pour moi, c'est une phase d'acculturation et de sédimentation indispensable à la préparation du futur.

Que faites-vous aujourd'hui ?

Aujourd'hui je suis une double formation universitaire, « Executive Coaching » à l'Université de Cergy-Pontoise et « Préparation Mentale » à l'université de Clermont-Ferrand.

Je souhaite me spécialiser sur des profils particuliers, notamment les sportifs et les « zèbres » (les surdoués).

J'interviens parallèlement au sein de l'association CAP Sport Art Aventures Amitiés. L'association CAPSAAA mène des interventions sur la prévention et la sensibilisation au handicap, dans les écoles comme dans les entreprises. Mais notre association comprend aussi une section sportive, basée à Paris, dédiée au basket-fauteuil ainsi qu'au rugby-fauteuil. D'ailleurs, deux de nos joueurs, Ryadh Sallem et Cédric Nankin, ont participé aux derniers jeux olympiques paralympiques, avec l'Equipe de France de rugby-fauteuil : une réelle grande fierté pour nous.

Témoignages de professionnels

Laëtitia Berrier-Dujardin – Consultante certifiée F3P©

www.savoirs-rh.com

Pourquoi avoir choisi de vous faire certifier F3P© ?

Après une première expérience dans le secteur médical, j'ai fait le choix de reprendre des études à la Skema Business School (ex ESC Lille) et ai créé ma propre activité en 2012. Dans le but d'avoir une approche globale des bénéficiaires, je me suis également et progressivement faite certifier au MBTI, à la PNL et ai suivi une formation pour devenir Sophrologue.

Une partie significative de mon activité s'est initialement développée sur la base du bilan de compétences. Dans ce contexte, j'ai collaboré avec Adelphis et j'ai découvert le F3P©. Il m'a alors semblé intéressant de pouvoir également proposer cette offre qui est particulièrement adaptée aux bénéficiaires voulant consacrer moins de temps à comprendre le passé et que le formalisme du bilan de compétences peut faire fuir.

En ce qui me concerne, je place la personne qui vient me voir en situation de liberté vis-à-vis de ce choix car il est essentiel qu'elle se sente bien et partie prenante de la démarche. Dans ce cadre, lors du premier rendez-vous et si la personne qui vient me voir n'a pas encore pris sa décision, je présente systématiquement les deux approches.

Pourquoi cette méthode fonctionne-t-elle selon vous ?

Les principaux points forts du F3P© sont, selon moi, l'importance qu'il accorde à la compréhension de l'environnement et les outils qu'il fournit (exemple : modèle de MacLean, courbe du changement, courbe du développement de l'entreprise, etc.). Chaque bénéficiaire reçoit un livret qui lui permet de se familiariser avec ces éléments et voit sa progression traduite par une matrice mise à jour sur Internet et à laquelle il a accès en toute confidentialité.

Il offre par ailleurs une liberté plus grande au bénéficiaire et lui permet plus facilement de se projeter vers l'avenir. D'ailleurs, si les bénéficiaires que je reçois sont satisfaits à 100% sur le résultat, qu'il s'agisse du bilan de compétences et du F3P©, seuls ceux qui font le F3P© sont aussi satisfaits à 100% par la méthode.

Je constate d'ailleurs que la démarche fonctionne très bien, quels que soient le niveau d'étude et de responsabilité des bénéficiaires.

Quelles recommandations feriez-vous à un bénéficiaire qui se lance ?

J'ai l'habitude de dire aux bénéficiaires que je reçois « c'est un moment important dans votre vie considérez le comme un cadeau que vous vous faites ». En effet, c'est une opportunité qui est donnée pour prendre du recul et de se donner les moyens de préparer un futur, cohérent avec ses aspirations profondes. Il est donc essentiel de tirer le meilleur profit de cette opportunité en s'impliquant totalement dans la démarche, en devenant acteur de son propre changement.

Deux autres points essentiels sont d'accéder à l'information et d'activer les réseaux. J'incite donc fortement les bénéficiaires à utiliser les informations disponibles, qu'il s'agisse des sites spécialisés comme ceux de Pôle Emploi ou de l'APEC mais aussi de ceux de leur entreprise ou de leur branche d'activité. Concernant les réseaux, en fonction des personnes, je peux apporter de l'aide en leur communiquant des contacts, qu'il s'agisse de mon propre réseau ou de bénéficiaires que j'ai suivis par le passé.

Quelles recommandations feriez-vous à une entreprise qui envisage de déployer le F3P© ?

Il me semble essentiel que la démarche s'inscrive dans une volonté de faire réellement changer les choses. Le F3P©, s'il permet d'obtenir une belle photographie des aspirations de chacun, doit aussi servir à préparer les évolutions des métiers et les formations à venir. Sans cet ancrage dans le réel, il est probable que cela risque d'induire de la frustration pour ceux qui se seront fortement impliqués dans ce travail.

Sabine Moyne – Consultante certifiée F3P©

www.snc.asso.fr

Pourquoi avoir choisi de vous faire certifier F3P© ?

Dans le cadre de mon activité, j'avais travaillé à la construction d'une méthode pour aborder les problématiques d'accompagnement de la construction de projets professionnels. Une personne de mon entourage à laquelle je présentais ma méthode m'a conseillé de rencontrer Jean-Louis Ferrein.

Effectivement, j'ai trouvé un outil directement opérationnel, qui répondait à mes besoins, correspondait à mes valeurs et reposait sur un travail de recherche sérieux. Le fait que l'étape de départ commence par la passation du MBTI a également constitué un atout à mes yeux.

Aujourd'hui comme consultante indépendante je pratique à la fois le F3P© et le bilan de compétence en fonction des demandes formulées par les bénéficiaires. Je suis aussi bénévole au sein de l'association « Solidarité Nouvelle face au Chômage » (SNC), qui a fêté ses trente ans en 2015 et propose à des chercheurs d'emploi un soutien humain personnalisé. Si dans ce dernier cadre, je ne peux pratiquer le F3P©, celui-ci nourrit ma façon d'accompagner les personnes que je rencontre.

Pourquoi cette méthode fonctionne-t-elle selon vous ?

C'est sans doute une personne que j'ai accompagnée qui m'a donné la meilleure réponse à cette question. En effet, à l'issue du processus, elle m'a dit que les trois points qu'elle avait particulièrement apprécié dans la démarche étaient son côté **dynamique**, l'**adaptabilité** rapide au contexte et à la situation du bénéficiaire et enfin le **tremplin** qu'elle offrait pour construire le futur.

C'est peut-être lié à mon passé d'enseignante, mais pour ma part j'ajoute également que, précisément, c'est une méthode et qu'en tant que telle, elle apporte la structure nécessaire à une approche sérieuse conduisant à un résultat escompté.

Quelles recommandations feriez-vous à un bénéficiaire qui se lance ?

Il me semble que le F3P© est particulièrement adapté aux personnes qui recherchent une solution rapide. Le côté très opérationnel de la démarche et la construction dynamique de la matrice F3P© permettent de rapidement se projeter dans le futur. Pour autant et paradoxalement, ma première recommandation est de se donner du temps.

En effet, au-delà de la méthode, il faut voir cette démarche comme une formation, donc un apprentissage, qui sera utile pour longtemps. De plus les enjeux sont importants et il est essentiel de consacrer une partie de son énergie pour aller chercher de l'information à l'extérieur avant de prendre des décisions.

Ce dernier point est parfois celui que les participants ont le plus de mal à lancer, par peur, désir l'aller vite, manque de réseau ou insuffisance de méthode. C'est notamment à ce stade que le consultant a un rôle crucial à jouer et que la méthode apporte des outils indispensables.

Quelles recommandations feriez-vous à une entreprise qui envisage de déployer le F3P© ?

Si je ne devais retenir qu'un seul mot, ce serait « fluidifier ». Qu'il s'agisse de la gestion des carrières dans l'entreprise ou d'une démarche

s'inscrivant dans le cadre d'un outplacement, il est essentiel que le bénéficiaire perçoive l'intérêt de la démarche et le bénéfice qu'il en retire.

Un collaborateur qui évolue au sein de l'entreprise et est heureux de la faire sera un collaborateur motivé, qui participera à la motivation des autres. Un collaborateur qui doit quitter l'entreprise et qui, à cette occasion, a le sentiment de se développer et de trouver une nouvelle dynamique à sa carrière, gardera et diffusera une bonne image de la société qu'il quitte. Je parle en connaissance de cause, ayant moi-même été dans cette situation.

Enfin, une méthode comme le F3P© est parfaitement cohérente avec les impératifs liés aux évolutions légales, particulièrement la mise en place de l'entretien professionnel car il permet aux collaborateurs de l'entreprise de travailler sur des projets professionnels réalistes, cohérents avec ce qu'ils sont, et réalisables, cohérents avec ce que l'entreprise ou le monde extérieur peut leur offrir.

Blandine Carlier – Bénéficiaire et Coach certifiée F3P©

www.blandinecarlier.com

Pourquoi avoir choisi de vous faire certifier F3P© ?

Avant d'être certifiée et de l'utiliser, j'ai commencé par vivre cette démarche au titre de bénéficiaire. Effectivement, je travaillais chez Vivendi Games et mon poste étant supprimé dans le cadre d'une réorganisation de l'ensemble des activités « jeux », j'ai été amenée à envisager plusieurs options.

A cette époque-là, après un début de carrière dans les fonctions financières, j'avais évolué dans les ressources humaines. Pour autant, je n'étais DRH France de Vivendi Games que depuis deux ans et demi.

La question se posait donc de savoir si je devais persévérer dans cette direction, qui me passionnait mais pour laquelle je craignais que le marché ne me reconnaisse pas comme très expérimentée, ou revenir à des fonctions pour lesquelles je savais démontrer une expérience importante mais qui correspondaient sans doute moins à mes aspirations profondes.

Le F3P© m'a permis de clarifier et d'enrichir cette alternative pour finalement aboutir à un véritable projet. Ce travail sur moi-même m'a conduite à continuer ma professionnalisation en tant que DRH puis à suivre une formation de coach à l'Ecole de Coaching de Paris et de façon naturelle de me faire certifier MBTI et F3P©.

Pourquoi cette méthode fonctionne-t-elle selon vous ?

Le F3P© est efficace parce qu'il est à la fois concret et synthétique sur le plan des livrables tout en étant ouvert et structuré sur le plan de la méthode.

L'analyse ACM (Aptitudes, Compétences, Motivations) a été très éclairante pour ce qui me concerne et l'est, je pense, pour l'ensemble des personnes qui réalisent le F3P.

L'intégration de la relation avec le collectif est aussi un point essentiel car elle oblige à ne pas fonctionner en circuit fermé.

Enfin, le fait que le résultat tienne en une page, la matrice F3P©, est essentiel car cela permet de s'y référer facilement. Je dois dire qu'il m'arrive encore de relire ma propre matrice aujourd'hui.

Quelles recommandations feriez-vous à un bénéficiaire qui se lance ?

La première chose essentielle est de partir sans a priori. Il est en effet très important, dans un premier temps, d'élargir au maximum le champ des possibles pour ne pas s'autolimiter.

La méthode nous amène ensuite à valider le fait que le projet est à la fois réaliste par rapport à ce que nous sommes et réalisable en fonction de l'environnement dans lequel il va s'exercer.

L'aspect motivation est aussi clé : qu'il s'agisse de nos goûts ou de nos valeurs. C'est ce qui va nous porter pour réussir la mise en œuvre. Il faut donc y consacrer du temps et ne pas se censurer.

Il faut aussi dépenser de l'énergie pour identifier les compétences manquantes afin de savoir comment y remédier.

Quelles recommandations feriez-vous à une entreprise qui envisage de déployer le F3P© ?

Le point qui me semble essentiel est d'intégrer cette offre au sein d'une politique globale de mobilité dans l'entreprise.

Cette démarche doit par exemple s'intégrer aux processus de GPEC, entretien professionnel, gestion des carrières, etc.

Il est essentiel que les équipes voient que cela débouche sur du concret, sinon on court le risque de démotiver celles et ceux qui y adhèrent.



9. Bibliographie

- Albert Bandura, Auto-efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle, 2007, De Boeck
- Alain Berthoz, Le sens du mouvement, 1997, Odile Jacob (poche 2013)
- Alain Berthoz, La Décision, 2003, Odile Jacob (poche 2013)
- Alain Berthoz, La Simplicité, 2009, Odile Jacob
- Alain Berthoz, La Vicariance, 2013, Odile Jacob
- Isabel Briggs Myers, Comprendre les types de personnalité, 2016, Editions de l'Homme
- Cauvin & Cailloux, Deviens qui tu es, 2007, Le souffle d'or
- Cauvin & Cailloux, Les types de personnalités, 2011, ESF Editeur
- Cauvin & Cailloux, L'intelligence de soi et de l'autre, 2007, InterEditions
- Jean-Pierre Changeux, L'homme neuronal, 1983, Fayard (Pluriel 2012)
- Jean-Pierre Changeux, La beauté dans le cerveau, 2016, Odile Jacob
- Antonio Damasio, L'erreur de Descartes, 1995, Odile Jacob (poche 2010)
- Antonio Damasio, Le sentiment même de soi, 1999, Odile Jacob (poche 2002)
- Antonio Damasio, Spinoza avait raison, 2003, Odile Jacob (poche 2005)
- Antonio Damasio, L'autre moi-même, 2010, Odile Jacob (poche 2012)
- Stanislas Dehaene, Le code de la conscience, 2014, Odile Jacob
- Jean-Louis Ferrein, Construire – Se construire, 2011, Demos Editions
- Jean-Louis Ferrein, L'intelligence projective©, 2013, Demos Editions
- Carl Gustav Jung, Les types psychologiques, 1986, Georg Editeur
- Joël de Rosnay Je cherche à comprendre... Les codes cachés de la nature, 2016, Les liens qui libèrent



10. Les auteurs

Jean-Louis Ferrein

Président du Groupe Ferrein

30 ans d'expérience dans le conseil en Ressources Humaines.

Responsable de programme de R&D en partenariat avec le Collège de France sur la prise de décision en mobilité professionnelle à l'origine de la création du concept de l'Intelligence Projective© en 2011/2012.

Auteur de 3 ouvrages aux éditions Dédos (« L'orientation professionnelle une démarche porteuse de sens » en 2010 – « Construire se construire en » 2011 – « l'Intelligence Projective © » en 2013).

Conférencier, Conseil en construction de projets d'entreprises (méthodologie OVAR IP), Formateur, Coach, Thérapie Freudienne, Certifié MBTI.

Email : jlferrein@jlfa.fr

Philippe Georges

Président de Polymathe

30 ans d'expérience opérationnelle dans des fonctions de Direction au sein de groupes internationaux, ancien DRH.

Spécialiste de l'alignement entre la stratégie d'entreprise et la gestion des compétences clés, il conseille les Directions Générales et Ressources Humaines dans leur politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et accompagne les équipes.

Certifié MBTI Niveau 2 et F3P©

Email : philippe.georges@polymathe.fr

11. Annexes

Profils des bénéficiaires du F3P©



Enquête de satisfaction F3P©

ETUDE DE SATISFACTION DU PROCESSUS DE CONSTRUCTION DE PROJET PROFESSIONNEL F3P©



NOTRE ETUDE

Le groupe Ferrein a créé en 2007 la méthodologie F3P© (qui s'appuie sur le concept de l'Intelligence Projective) pour mieux répondre aux exigences de la responsabilisation des parcours professionnels.

Elle fait l'objet d'une certification qui regroupe aujourd'hui un réseau d'une « trentaine » de consultant au niveau national.

Cette méthodologie innovante a été déployée avec succès auprès de nombreuses entreprises dans le cadre de projets de GPEC et d'accompagnement du changement.

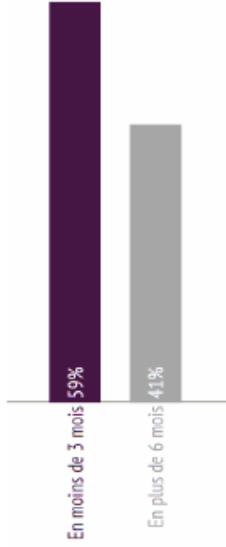
Le cap des 1000 prestations passé, nous avons décidé de mesurer les résultats de la méthodologie sur l'évolution professionnelle auprès de 800 personnes*, au travers d'une étude quantitative réalisée entre septembre et Octobre 2013. Voici les principaux résultats.

F3P© ET PROJET PROFESSIONNEL



des personnes ont identifié un ou plusieurs projet(s) professionnel(s) grâce au F3P©

55% des bénéficiaires accompagnés ont mis en oeuvre un projet identifié suite au F3P©



CARACTERISTIQUES ET IMPACT DE LA METHODOLOGIE

Dans 85% des cas, le F3P© a répondu aux attentes des bénéficiaires



Développement de la proactivité



Confiance en soi



Implication professionnelle

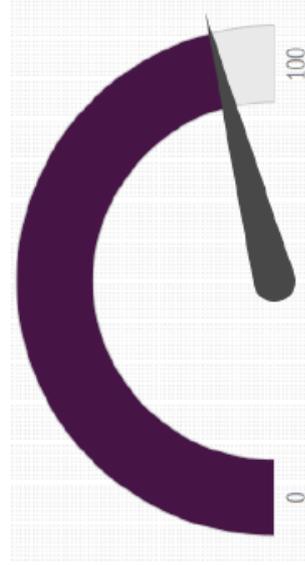


Compréhension du projet de l'entreprise

FLEXIBLE **PRAGMATIQUE** **PROGRESSIF** **OBJECTIF** **CLAIR** **EFFICACE** **UTILITE** **SYNTHÉTIQUE**

Caractéristiques de la méthodologie

Plus de 9 personnes sur 10 recommanderaient le F3P©



© 2013 Adelphis ACM | www.groupe-ferrein.com

Contact : Frédérique SUISSA au 01 58 05 27 16 ou frsuissa@adelphis.fr