



La posture de coach dans les **Bilans de Compétences**

...POUR DE NOUVELLES PERSPECTIVES ...

29 Mars 2016 | Cercle National du Coaching
Conférencier : Jean-Louis VINCENT | jlv.fr



Sommaire

1. Introduction : les phases du Bilan de Compétences (BC)
2. Quelles raisons amènent au BC ?
3. La posture du Coach dans le BC
4. La posture de Coach : quelle ouverture de travail ?

1. les phases du BC



a/ Phase préliminaire

OBJET :

- « *Confirmer **l'engagement** du bénéficiaire dans sa démarche.*
- « ***Inform**er des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des **méthodes et techniques mises en œuvre.** »*

Source : Code du Travail, Livre VI, Chapitre III, article L6313-1

1. les phases du BC



b/ Phase d'investigation

PERMET AU PARTICIPANT:

- « *D'analyser ses **motivations et intérêts professionnels et personnels.*** »
- « *D'identifier ses **compétences et aptitudes** professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales.* »
- « *De déterminer ses **possibilités d'évolution professionnelle.*** »

Source : Code du Travail, Livre VI, Chapitre III, article L6313-1

1. les phases du BC



b/ Phase d'investigation

QUEL CHEMIN POUR UN PROJET PROFESSIONNEL ?

Une confrontation entre :

- les **attraits** pour le projet et
- les **investissements** nécessaires à le réaliser

Comment m'intégrer à cette confrontation ?

1. les phases du BC



b/ Phase d'investigation

ANALYSE DES CONDITIONS DE RÉALISATION :

- La « **distance** », le délai de réalisation.
- La « **degré de la pente** ».
- Ce que j'ai dans mon « sac à dos » comme **freins et atouts**.



Quel rôle jouer dans cette négociation ?

1. les phases du BC



c/ Phase de conclusion

PERMET AU PARTICIPANT :

- « De prendre connaissance des **résultats détaillés** de la phase d'investigation. »
- « De **recenser les facteurs** susceptibles de favoriser ou non la **réalisation d'un projet professionnel** et le cas échéant de **projet de formation**. »
- « De **prévoir les principales étapes** de la mise en œuvre du projet. »

Source : Code du Travail, Livre VI, Chapitre III, article L6313-1

2. les raisons qui amènent au BC



Suis-je concerné(e)?

- « J'ai envie ou besoin de **faire le point** ».
- « J'en ai **assez de mon travail** ».
- « J'aimerais **évoluer** mais ne sais pas comment ».
- « J'ai plein de **projets** et aimerais **faire le tri** ».
- « **Je patauge** dans ma vie professionnelle ».
- « Je suis à la limite du '**burn out**' ou '**bore out**' ».
- « Je voudrais **savoir ce que je vaux** » ...

3. La posture de coach au sein du BC



Le consultant de BC qui **revendique une posture de coach** propose au participant d'**élargir le potentiel de son Bilan**

3. La posture de coach au sein du BC



Éléments de parcours m'ayant amené à
soutenir la posture de coach :

- **ARL** et **Activolog** (médiation & développement cognitif)
- **accompagnement des transitions professionnelles** : quelques points de vigilance permettant de casser les a priori
 - Références à Handisport / Philippe Croizon
 - Projet d'activité de vente d'œufs
 - Le pompier volontaire

3. La posture de coach au sein du BC



Concrètement, quelle posture ?

- **Pas d'a priori**, liberté d'esprit
- **Amener le participant à trouver SA ou SES solutions** (pas de solution proposée par le coach)
- Soumettre des **réflexions**
- **Formuler** les **questions** qui permettront au participant d'aller **au-delà** de sa **réflexion initiale**.
- Amener le participant à la **définition** de son (ses) **projet(s)** & à en **concrétiser sa réalisation**.

3. La posture de coach au sein du BC



Le consultant doit ainsi essayer (1/5):

- **D'établir un espace de travail où règne confidentialité, respect et confiance.**
- De respecter l'interlocuteur, par l'**acceptation** :
 - de son parcours,
 - de ce sur quoi il souhaite ou non échanger
 - de ce qu'il fait et ce qu'il est, au moment du travail mené.

3. La posture de coach au sein du BC



Le consultant doit ainsi essayer (2/5):

- D'être suffisamment **attentif aux propos et attitudes de son interlocuteur** pour attraper « au vol » des signaux ou des non-dits sur lesquels il pourrait être intéressant de travailler.
- De **proposer des points de réflexion**, de mettre son expérience à disposition sans l'imposer.

3. La posture de coach au sein du BC



Le consultant doit ainsi essayer (3/5):

- De **suggérer des investigations** systématiques dès qu'une réflexion ou situation s'y prête.
- De **générer des conflits cognitifs** en **relation avec l'objectif à atteindre**.

3. La posture de coach au sein du BC



Le consultant doit ainsi essayer (4/5):

- De **refuser toute manipulation** ou incitation de choix, mais **permettre à l'interlocuteur de choisir en fonction de son parcours, de ses singularités**, de ses capacités ou volonté d'investissement dans un projet.

3. La posture de coach au sein du BC



Le consultant doit ainsi essayer (5/5):

- De **refuser la notion de conseil.**
- **D'éviter l'autocensure se sa part** pour poser des questions qui pourraient lui apparaître « statistiquement » inopérantes.



4. La posture de coach : Quelle ouverture de travail ?

En fonction des singularités de chaque participant, la posture de coach peut permettre de travailler des **misés en perspectives** directement pendant le Bilan de Compétences.

4. La posture de coach : Quelle ouverture de travail ?

Quelques exemples :

- Mener une réflexion Validation des Acquis de l'Expérience (**VAE**)
- Élaborer **CV & Lettre de Candidature**
- Préparer un **entretien**, des **pré-requis d'entrée en formation**.
- **Évaluation formative** (déblocage de compétences latentes).

Contact



Jean-Louis Vincent,

Certifié expert en Bilan de Compétences par l'ICPPF & PSI

contact@jlv.fr

Pour en savoir plus :

www.MaTransitionProfessionnelle.fr

www.jlv.fr

www.cerclenationalducoaching.fr