



LE COACHING DE CARRIÈRE ET LES 11 COMPÉTENCES DU COACH

TABLE DES MATIERES

Coaching de carrière et compétence 1 : respecter les directives éthiques et les normes professionnelles.	2
Coaching de carrière et compétence 2 : établir l'accord de coaching	2
Coaching de carrière et compétence 3 : Renforcer la relation avec le client en construisant une relation fondé sur la confiance et le respect.	3
Coaching de carrière et compétence 4 : établir la relation avec le client par la « présence » du coach.	4
Coaching de carrière et compétence 5 : écouter avec attention.....	4
Coaching de carrière et compétence 6 : poser les bonnes questions.....	5
Coaching de Carrière et Compétence 7 : pour communiquer avec efficacité, pratiquer une communication directe	5
Coaching de carrière et compétence 8 : faciliter l'apprentissage et le réussite en ouvrant le conscience	7
Coaching de carrière et compétence 9 : concevoir des actions.....	8
Coaching de carrière et compétence 10 : planifier et établir des objectifs	8
Coaching de carrière et compétence 11 : gérer les progrès et la responsabilité.....	9



COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 1 : RESPECTER LES DIRECTIVES ÉTHIQUES ET LES NORMES PROFESSIONNELLES.



Le coach est un des multiples acteurs du monde de l'emploi et de la gestion de carrière. Comment différencier son action par rapport aux « talent managers dans les entreprises » et au spécialistes du placement (in- et outplacement) ?

Le coach s'engage à n'être ni un conseiller, ni un thérapeute. La démarche de coaching présuppose que le client est naturellement créatif et à les ressources pour faire émerger les solutions et les stratégies qui seront les mieux adaptées à ce qu'il cherche à accomplir. Son client est considéré dans son intégralité et pas uniquement dans sa dimension professionnelle.

De plus, le coach, contrairement aux autres acteurs, n'a pas d'enjeu personnel. Il n'est pas rémunéré sur la base d'un résultat comme la signature d'un contrat d'emploi par son client. Son travail n'est pas évalué dans le cadre d'une stratégie économique, commerciale et compétitive.

La mesure de la qualité de son accompagnement est faite par son client quand celui-ci atteint l'objectif qu'il s'est fixé dans la satisfaction de tous les critères connus et mis en évidence pendant la phase de coaching.

Comment le contrat de coaching se différencie d'un travail de conseiller et propose au client de l'accompagner dans son chemin de vie ?

COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 2 : ÉTABLIR L'ACCORD DE COACHING



Il s'agit ici de comprendre ce que le client souhaite et ce que le coach peut lui apporter. Ceci est directement en lien avec la compétence 1, la déontologie du coach. Si le but du client est d'obtenir un nouvel emploi, ce n'est pas le coach qui va faire le travail à sa place, ou qui va lui donner une méthode à suivre à la lettre (rôle de consultant).

La responsabilité du coach est d'accompagner son client comme un partenaire. Par son savoir-faire, son questionnement puissant et une vision créative, il stimule la pensée du client pour des solutions qui lui appartiennent et qui maximisent son potentiel.



En coaching de carrière l'accord peut varier selon les demandes et les situations. Ainsi par exemple, le sentiment d'urgence n'est pas le même pour un chômeur que pour celui qui a un job mais se pose des questions pour son avenir.



Philippe R. Declercq, Coaching & Mentoring

LE COMPAGNON DE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE

Malgré cela, le coach s'attachera toujours à pousser son client dans une réflexion profonde qui comprend une vision de l'avenir à long terme et représente une voie vers un avenir radieux.

Le développement de cette vision est le point de passage nécessaire pour atteindre des résultats tangibles qui seront décrits dans le contrat de coaching. Il y a cependant une grande variété dans la demande. Certains clients seront satisfaits lorsque leur objectif professionnel à long terme est connu et que la stratégie pour y arriver est définie. Ils se sentent capables de gérer leur projet dès qu'il est clair. D'autres clients souhaiteront être accompagnés jusqu'aux premiers moments dans un emploi nouveau.

Comment le coach peut-il travailler sur la confiance et l'intimité dans cette relation qui engage l'avenir du client de manière significative.

COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 3 : RENFORCER LA RELATION AVEC LE CLIENT EN CONSTRUISANT UNE RELATION FONDÉE SUR LA CONFIANCE ET LE RESPECT.



Dans une relation de coaching de carrière le coach va emmener son client dans de nouvelles dimensions, lui faire découvrir et dépasser ses limites et ses peurs.

Pour que le client se sente en confiance et en sécurité pour sortir de sa zone de confort, le coach commencera par lui demander l'autorisation d'explorer de nouveaux domaines qui sont potentiellement sensibles. Par exemple, approfondir les zones de responsabilité du client dans ses décisions, ses allergies vis-à-vis de certaines personnes ou de certaines formes de relations d'autorité.

Ensuite le client doit se sentir soutenu en permanence. En particulier dans l'apprentissage de nouveaux comportements et de situations qu'il ressent comme difficiles ou même génératrices de peurs. Pour certains, aller volontairement vers d'autres personnes qui peuvent être utiles et leur demander un service est un effort important. Toutes les réussites seront aussi fêtées avec force.

Le coach respecte le style, les perceptions, la manière d'appréhender le monde de son client. Aussi le coach le suit de près, l'encourage et le soutient dans les actions qu'il a librement choisies. Le coach montre une vraie attention au bien-être et à l'avenir de son client et veille à ce qu'il utilise ses ressources sans excès ou risques inutiles.

Comment le coach se rend-il disponible pour son client ?



COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 4 : ÉTABLIR LA RELATION AVEC LE CLIENT PAR LA « PRÉSENCE » DU COACH.



Dans la situation particulière du coaching de carrière le client cherche de l'assurance pour définir et mettre en œuvre son avenir professionnel. Il attend donc du coach que sa communication soit ouverte, souple et rassurante.

Nous avons vu comment le choix du lieu permet l'intimité et la confiance. A ceci viendra s'ajouter la posture du coach. Comment celui-ci va-t-il se préparer à être disponible et attentif aux besoins de son client ? Quel rituel de préparation le coach va-t-il mettre en

place pour se libérer de ses propres contingences, de ses propres pensées perturbatrices pour être vraiment « présent » ?

Le client qui vient en coaching de carrière vit une situation qui change rapidement. Une nouvelle opportunité peut apparaître qui perturbe le plus beau plan de travail, une peur peut se manifester de manière inattendue, une étape de travail peut s'être mal passée. Pour le coach il faudra faire preuve de souplesse et accepter de revoir l'objectif de séance selon les nouvelles situations.

En particulier, dans les situations de perte d'emploi, qui entraîne chez le client un état émotionnel exacerbé, une sensibilité à l'urgence, une perte de confiance, le coach sera particulièrement attentif à l'observation et l'acceptation des signes révélateurs de ces états. Comment va-t-il se rendre disponible et vraiment à l'écoute sans jugement ?

La présence du coach est importante pour une écoute active de son client.

COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 5 : ÉCOUTER AVEC ATTENTION



Quand un client vient chez un coach pour réorienter sa carrière, il entre dans le coaching avec certaines idées claires et d'autres qui le sont beaucoup moins. Ainsi, reproduire ce qui est connu, en cherchant un job aux caractéristiques similaires au précédent, est une tentation quasi omniprésente. Pourtant, ces positions ont parfois été sources de difficultés récurrentes.

Ce sera au coach d'écouter avec attention pour relever ces contradictions et ces fausses pistes. Le coach se concentrera donc autant sur les dits que sur les non-dits pour comprendre les attentes du client, y compris les désirs cachés, les omissions volontaires ou pas.

En utilisant les résumés, la réitération, les répétitions ou en paraphrasant les dires du client, le coach l'aidera à avoir une vue plus claire et une meilleure compréhension de sa situation.

Par exemple, le coach s'attachera à comprendre les raisons qui empêchent le client de mettre en œuvre les activités de réseautage utiles à son projet. Le client craint-il le rejet, l'échec ? Se sent-il dans l'insécurité et ne



veut-il pas l'avouer ? A-t-il des convictions négatives quant à la permission de faire telle ou telle action ? Occupe-t-il son temps de manière à être débordé et ne pas faire ce qui lui sera utile ?

COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 6 : POSER LES BONNES QUESTIONS



- Dans le changement que vous souhaitez pour votre avenir professionnel, comment définissez-vous le changement ?
- Quelles sont les caractéristiques indispensables de ces 10 prochaines années ?
- Comment allez-vous aligner votre projet professionnel avec votre vision du monde ?
- Quelle est cette part de vous qui ne veut pas abandonner le passé, au risque de refaire les mêmes choix qui ont été causes de crises ?
- Que souhaitez-vous accomplir en quelques semaines, mois, années ?
- Quels sont les éléments de ce scénario auxquels vous aspirez le plus ?
- Quelle importance chacun d'eux revêt-il pour vous ?
- Quels obstacles internes et externes voyez-vous dans le parcours que vous envisagez ?
- Quels sont les forces expérimentées dans le passé qui vont être utiles dans le futur ?
- De quelles ressources énergétiques disposez-vous ?
- Que souhaitez-vous développer comme nouvelles compétences ?
- En quoi ces nouvelles compétences sont-elles alignées avec votre projet à long terme ?
- De quoi avez-vous besoin pour être complètement engagé sur ce projet ?
-

COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 7 : POUR COMMUNIQUER AVEC EFFICACITÉ, PRATIQUER UNE COMMUNICATION DIRECTE



Le client du coach de carrière vient avec des attentes précises. Il veut prendre des décisions et se mettre en action pour son avenir. Il attend de son coach qu'il communique efficacement pendant les sessions de coaching et qu'il utilise un langage qui a de l'impact.

Sauf cas très exceptionnel, le client n'est pas là pour devenir coach et ne connaît pas le jargon associé au métier. Le coach s'abstiendra de l'employer. Bien au contraire, il apprendra de son client le vocabulaire associé à ses compétences et adoptera ce langage.

Par contre, lorsqu'il préparera son client à rencontrer les recruteurs professionnels, il fera bien de l'ouvrir aux questions spécifiques de ces derniers et aux pièges dont certains aiment truffer leurs interviews.



Philippe R. Declercq, Coaching & Mentoring

LE COMPAGNON DE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE

D'une manière générale, le client sait « comment » faire, il en a les capacités et le coach en est conscient. Le questionnement se pose plutôt sur « quoi », « quand », « dans quel but ». Et surtout, qu'est-ce qui vous empêche, cher client, de mettre en œuvre les actions que vous décrivez ? Quelles sont les multiples raisons qui vous retiennent ?

Parmi ces pierres d'achoppement mentales, quelles sont celles que vous reconnaissez

- La peur du rejet
- La peur de l'échec
- La fierté
- L'insécurité
- Le temps
- La confusion
- La confidentialité



COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 8 : FACILITER L'APPRENTISSAGE ET LE RÉUSSITE EN OUVRANT LE CONSCIENCE



Quand le client vient nous trouver, il a déjà réfléchi à sa situation. Il a tenté des approches et des actions qui n'ont pas été suivies du succès escompté. Il s'est aussi déjà frotté à des difficultés, à des obstacles.

- Quelles sont ses attentes?
- Pour quoi a-t-il rejeté certaines solutions?
- Quels sont les freins qui l'empêchent de croire en lui, et de mettre en oeuvre ses idées?

Par son questionnement habile, par les questions puissantes, le coach lui permettra de réaliser sa part de responsabilité

dans sa situation. Il apprendra à séparer ce qui lui appartient de ce qui ne lui appartient pas. Il pourra regarder son ombre et se tourner vers la lumière.

Le client a des forces qu'il pourra mobiliser. Il a des compétences et des capacités qu'il ne met peut-être pas en action à son profit.

Le client découvrira cette pépite précieuse qui est en lui et il la portera fièrement comme son plus précieux bijou.

Quelles sont les questions qui vous ont fait le plus grandir, ou qui ont fait grandir votre client dans sa quête pour un nouvel avenir?



COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 9 : CONCEVOIR DES ACTIONS

Le coach co-crée avec le client des opportunités d'apprentissage continu pendant les séances de coaching. Il ouvre le client au champ de l'expérimentation de nouvelles approches. Il l'encourage à entreprendre de nouvelles actions qui généreront le plus rapidement possible les résultats souhaités.



Le client qui a déjà une expérience de la vie professionnelle connaît les voies les plus courantes pour la recherche d'un autre employeur. Par contre peu savent que ces méthodes traditionnelles d'identification des besoins annoncés par les entreprises via les annonces, les chasseurs de tête, leur site propre ou les sites de recrutement ne représentent que 30% des recrutements finalisés.

Alors, comment mettre en œuvre une stratégie qui approche les autres 70% ?

C'est là que le coach fera la différence. Il aidera son client à identifier d'autres chemins, d'autres approches et à les mettre en œuvre.

Ici le client rencontrera des obstacles. L'un de ces obstacles sera sa confiance en lui-même pour réaliser ce qu'il ressent comme la voie de préférence. Il sera résistant à la nouveauté, voyant parfois plus les difficultés à mettre un projet en route que les bénéfices à en tirer

COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 10 : PLANIFIER ET ÉTABLIR DES OBJECTIFS

Guider le client dans la création d'un plan dont les résultats sont réalisables, quantifiables, spécifiques et datés



Lorsque le client a exprimé sa vision, qu'il a fixé le projet qui va tendre vers la réalisation de sa vision, arrive une phase cruciale. la réalisation du projet demande de la planification, de la mesure, du temps, et de l'énergie.

En d'autre mots, le client a, à ce moment, une idée du genre de carrière qu'il veut développer et comment cette carrière le satisfera puisqu'elle est alignée avec sa vision. Il reste maintenant à organiser le travail qui va mener au résultat attendu.

C'est la phase de planification. Pour certains cela ne pose pas de difficultés particulières. Ce n'est pas le cas de tous et le coach fera bien de vérifier avec son client

- qu'il sait avec précision ce qu'il veut atteindre,
- que cet projet est réaliste et réalisable,



Philippe R. Declercq, Coaching & Mentoring

LE COMPAGNON DE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE

- dans quel délai il veut y arriver,
- comment il va mesurer les progrès et le résultat de ses efforts
- S'il peut déterminer avec précision les étapes et les conditions de réussite de ces "checkpoints" intermédiaires ;
- s'il a les moyens intellectuels, moraux et matériels qui seront utiles,
- si ce projet est une bonne chose pour son client
- et que ce projet va servir sa vision de la vie, du monde dans lequel il souhaite vivre.

En coaching de carrière, c'est un moment important. C'est le moment où le client va donner vie à tout ce qu'il a développé comme attentes dans les séances qui précèdent. Et les activités ne manquent pas.

- activités de recherche et de documentation
- acquisition éventuelle de nouvelles compétences
- création et maintenance du réseau de relations
- rencontres diverses dans le réseau
- ...

Comme vous pouvez le voir, cette phase sera cruciale pour la réussite du projet que s'est fixé le client.

COACHING DE CARRIÈRE ET COMPÉTENCE 11 : GÉRER LES PROGRÈS ET LA RESPONSABILITÉ

Savoir centrer son attention sur ce qui est important pour le client et le laisser assumer ses responsabilités



Nous voilà à la dernière des compétences. C'est aussi celle qui est la plus utile à la fin de chaque séance de coaching et à la fin du projet.

Nous n'allons pas laisser partir notre client simplement avec de nouvelles idées et des choix encore à faire en rapport à ses opportunités.

C'est le moment de vérifier que notre client est engagé fermement dans la réalisation des actions qu'il a choisies. Selon l'état d'avancement de son projet, et avant la prochaine séance, il travaillera sur son plan de marketing personnel, sur l'établissement de son réseau, à rencontrer des personnes utiles, à rédiger son courrier, son CV, etc...

Comme vous avez pu le comprendre à la lecture de ces articles, il n'y a pas qu'une seule compétence qui s'applique à un moment de coaching. Ici par exemple, le coach s'attardera à vérifier que le client n'est pas en train de s'engager plus qu'il ne peut le faire, qu'il ne cherche pas la perfection au point de ne pas avancer, ou qu'il ne veut pas faire plaisir au coach plutôt que de prendre soin de son avenir.

La présence, l'écoute, le questionnement, un langage direct, la conception d'action seront plus que nécessaires pour boucler votre coaching et faire devenir votre client autonome.