

ÉLABORATION DU PROFIL DE
COMPÉTENCES
COACH PNL
Webinaire – 25 novembre 2016

Consignes pour la présentation

2

- La présentation est enregistrée
 - Débranchez votre caméra si vous ne souhaitez pas être filmé

- Animation: Marianne Gagnon et Véronique Del Frate
- Modération: Anne-Laure Novion

- Deux périodes de questions:
 - Veuillez saisir vos questions dans la fenêtre de clavardage (cliquez sur «converser»)
 - La modératrice transmettra les questions pendant ces périodes

SOMMAIRE

3

1. Pourquoi faire un profil de compétences ?

2. Qui sont les coachs PNL ?

- ▣ Un portrait (sondage)

3. Quelles sont les compétences standards de notre profession ?

- ▣ La démarche d'élaboration du profil de compétences
 - Rencontres individuelles et rencontre de groupe
- ▣ Le portrait épuré des compétences

4. Que reste-t-il à faire ?

- ▣ Compléter le profil en fonction des objectifs prioritaires
- ▣ Les démarches envisagées et nos besoins en ressources

4

1. Pourquoi faire un profil de compétences?

Pourquoi faire un profil de compétences

5

Enjeux de professionnalisation du métier

- Changer l'image de la profession
 - média / grand public / réseau de professionnels
- Augmenter et contrôler les standards relatifs à la formation du métier
 - formation initiale
 - formation continue
- Reconnaître des compétences développées par d'autres parcours (augmenter les moyens de devenir membre)
- S'arrimer à des associations de coaching reconnues

Pourquoi faire un profil de compétences

6

Le territoire et l'identité du coach PNL

- Certains modèles de compétences de coaching existent
- De par l'usage et la référence de la PNL, ce qui nous caractérise
- Ce qui est commun aux coachs PNL, à la fois au Québec et en France

7

2. Qui sont les coachs PNL?

Le portrait des coachs PNL

8

Pourquoi faire un sondage préalable à l'élaboration du profil ?

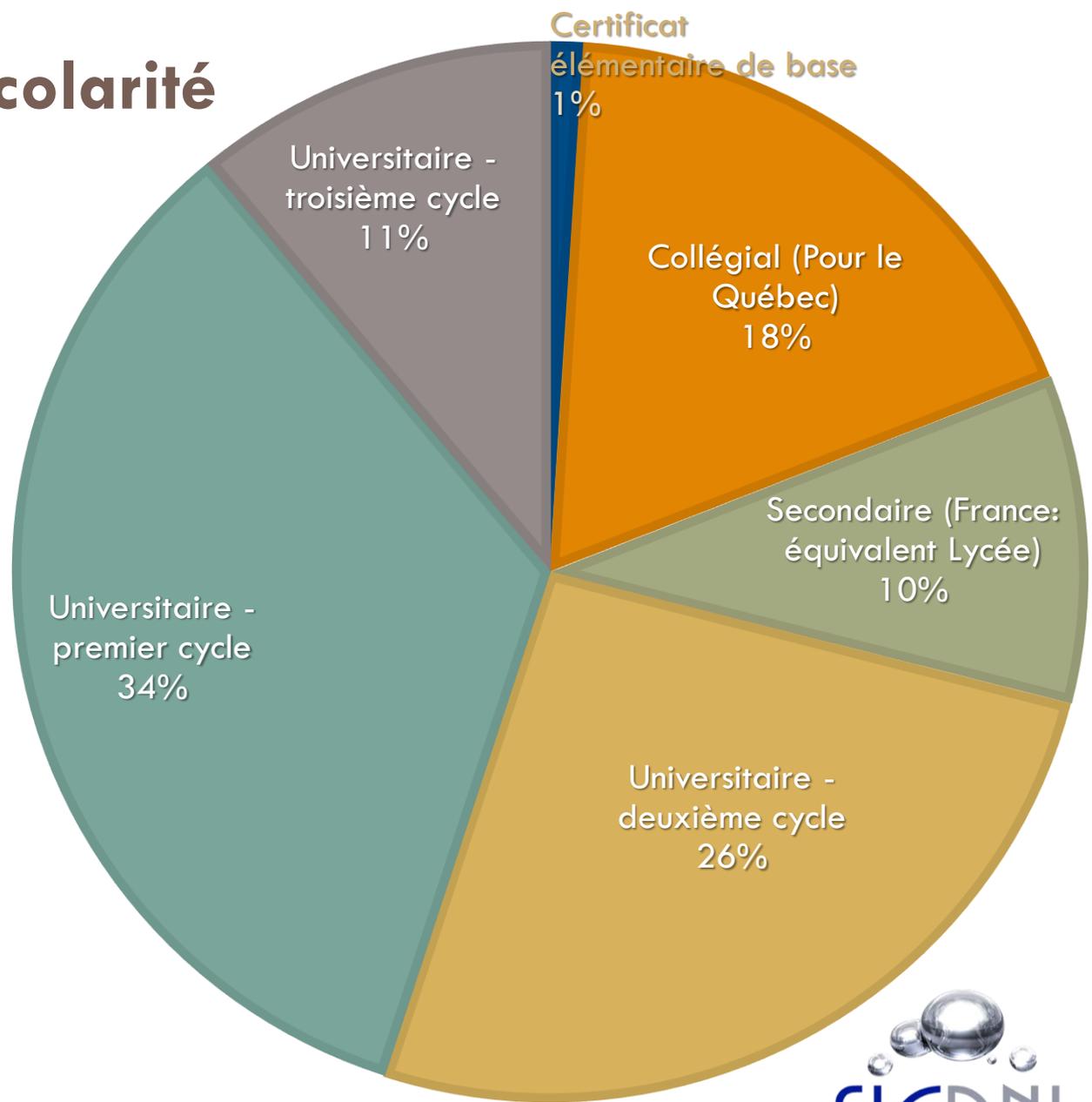
- Qui sont les coachs (profil sociodémographique)
- Cerner la diversité des réalités et les caractéristiques communes

Le sondage

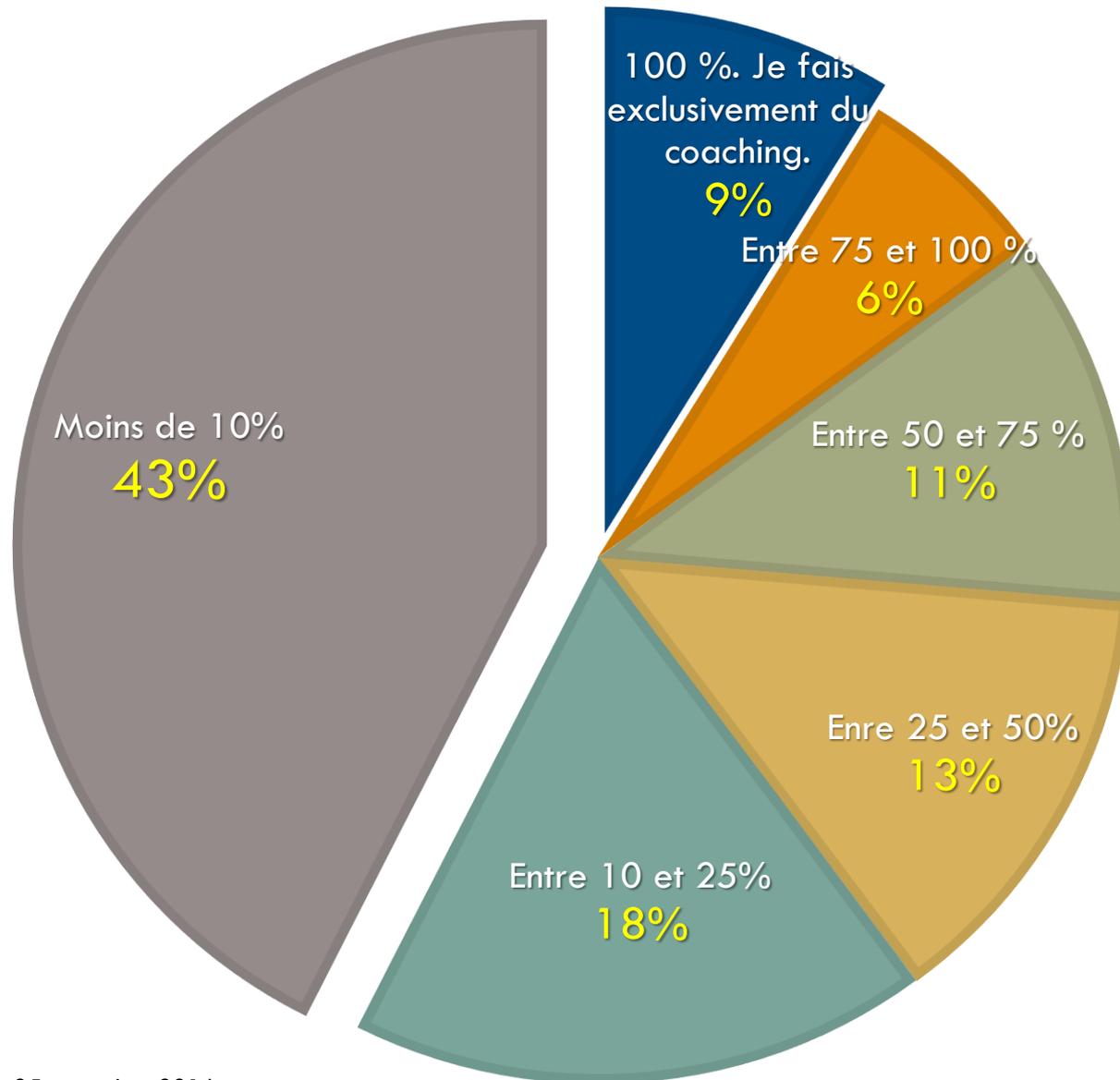
- Questions générales (basées sur des études de profession similaires)
- Diffusion par Internet auprès de notre liste d'envoi au printemps 2016 + Facebook et LinkedIn
- 221 réponses
- Les répondants ont mentionné plusieurs types de diplômes PNL
 - Nous avons gardé uniquement les données pour les parcours incluant maître-praticien PNL et Coach (= 148 répondants)

Niveaux de scolarité

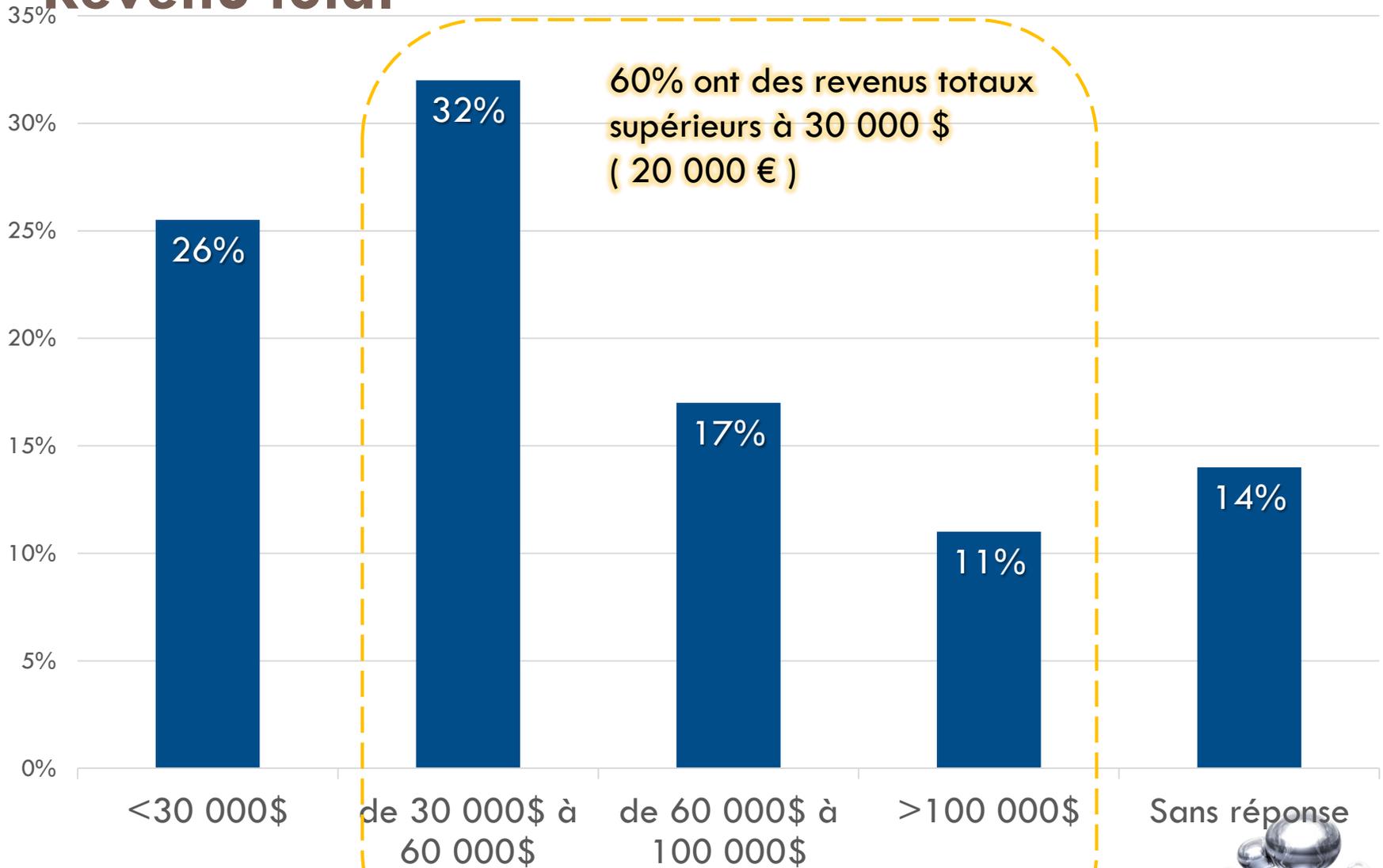
71 % ont un
diplôme
universitaire



Proportion du revenu provenant du coaching

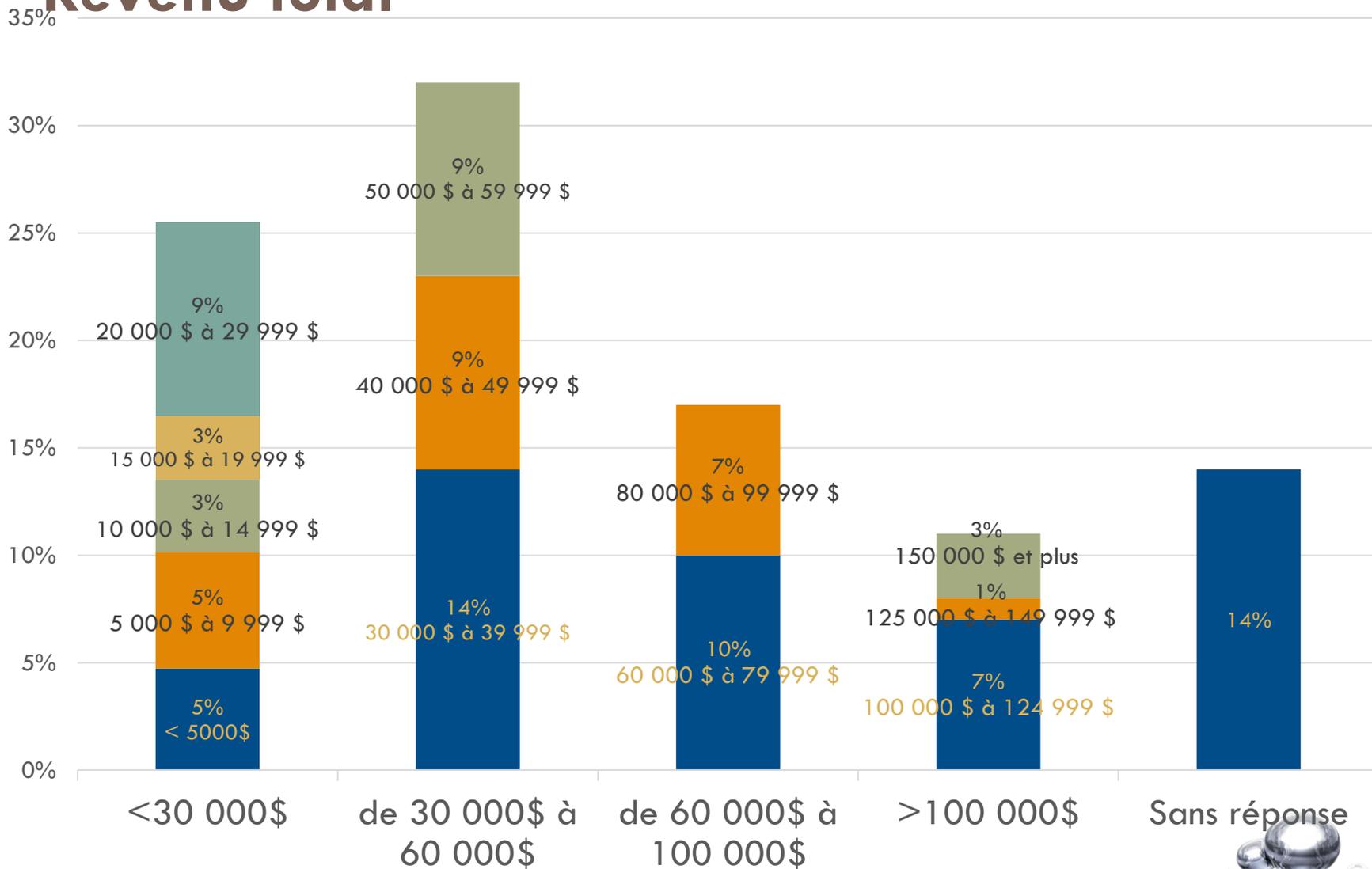


Revenu total

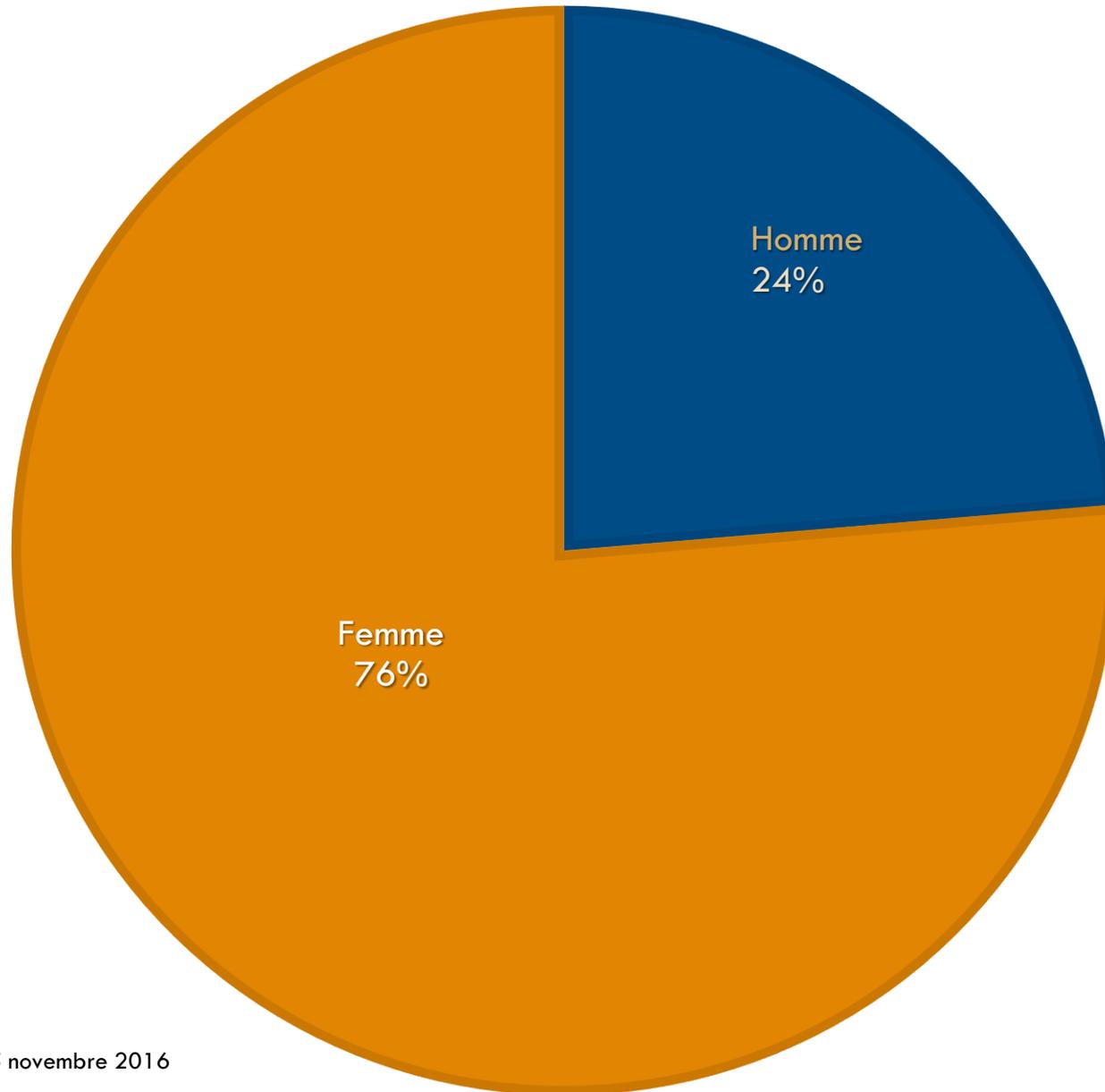


60% ont des revenus totaux supérieurs à 30 000 \$ (20 000 €)

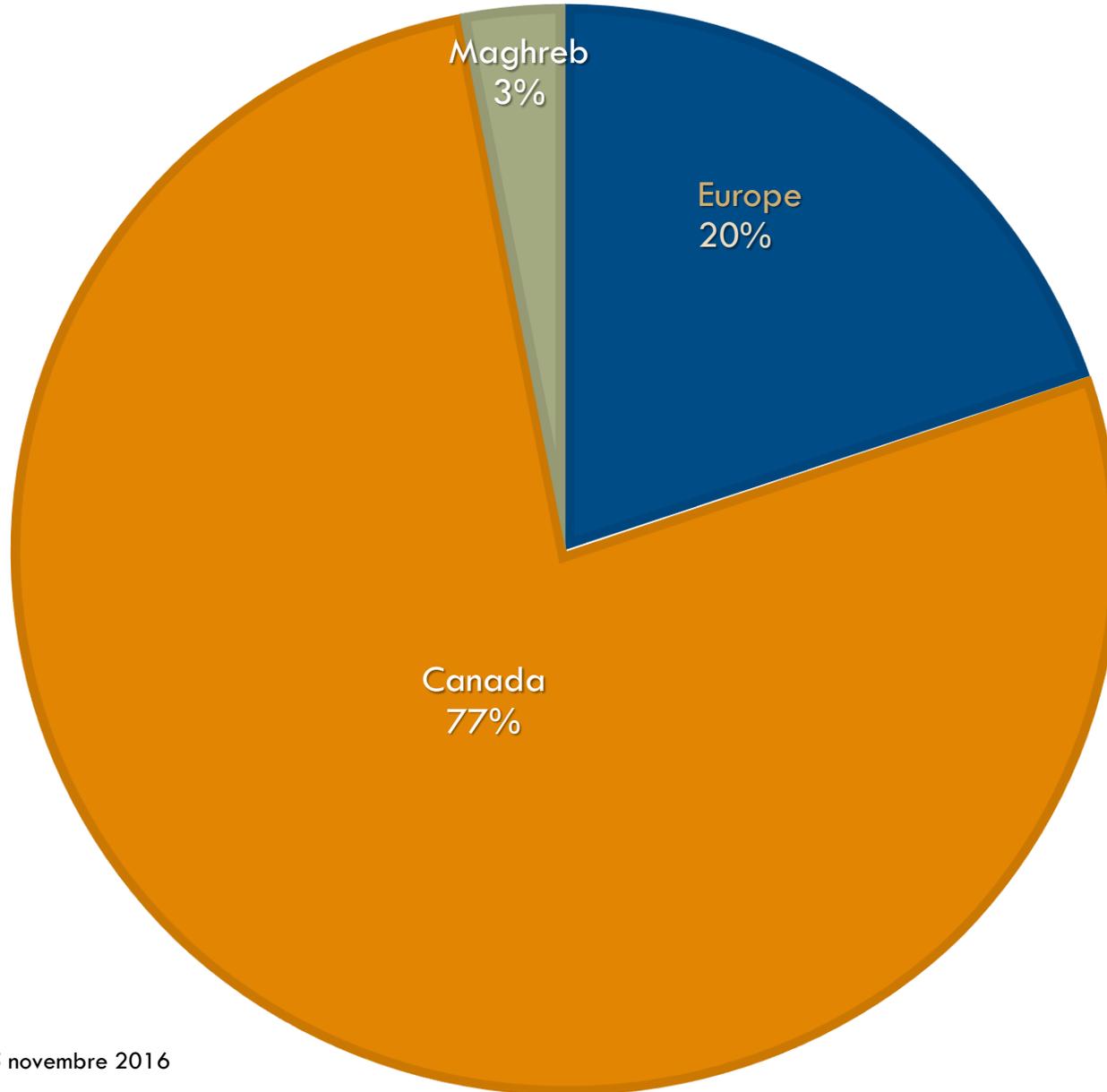
Revenu total



Qui sont les répondants?



Provenance des répondants



Le portrait des coachs PNL

Ce que l'on retient

15

- Une très forte majorité (71%) détient un autre diplôme et il est universitaire
- Une minorité gagne sa vie avec des activités de coaching PNL (9% font exclusivement du coaching)
- Une majorité (61%) déclare des **revenus globaux** supérieurs à 30 000CAD (20 000 €)

Quelles sont les conséquences?

16

De nouvelles questions lors de l'élaboration du profil:

- Est-ce que le coaching est une activité professionnelle à temps complet? (en plus de ..., un ajout à l'offre de services professionnels)
- Quelles compétences proviennent directement de la formation de coach PNL?

3. Présentation du profil

- Définition de compétence
- Méthodologie
- Profil épuré

Définition de compétence

18

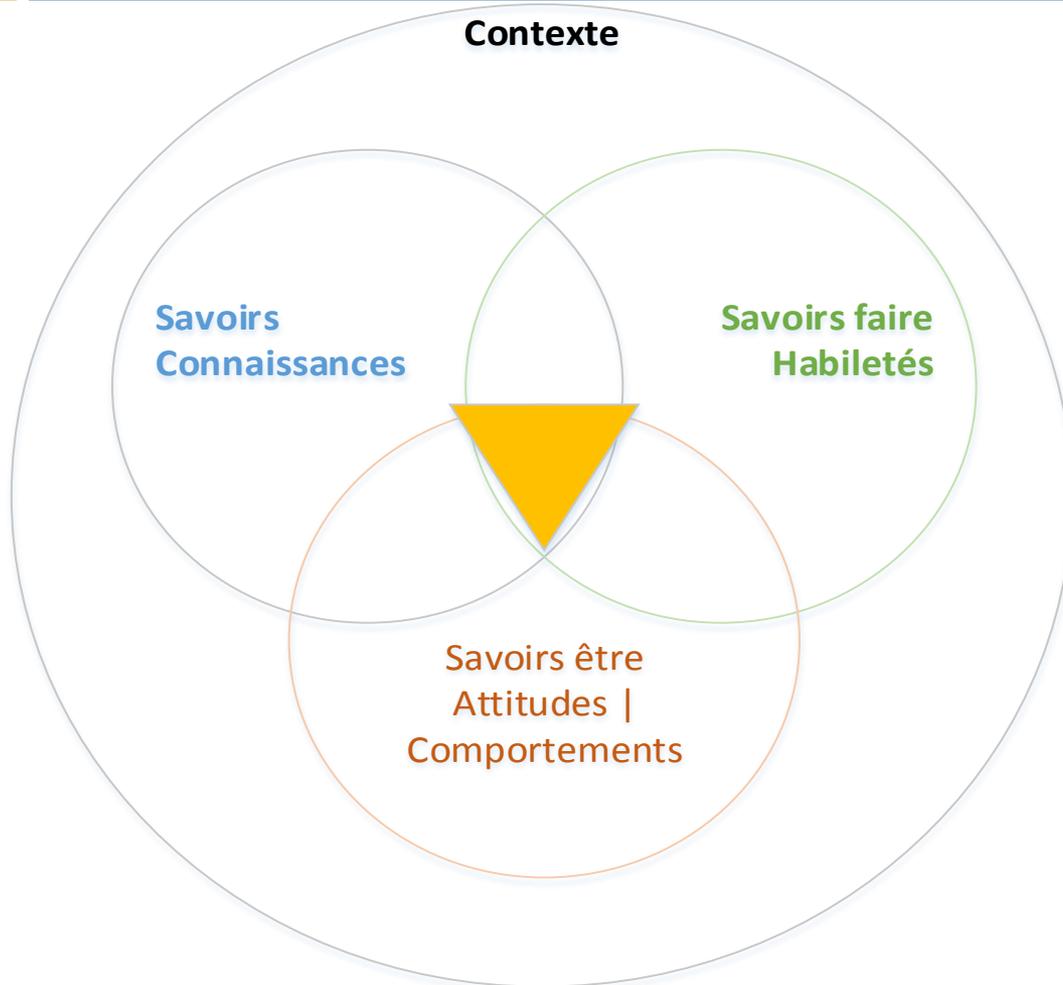
Il y a plusieurs classifications des types de savoir, comme plusieurs définitions de ce qu'est une compétence.

« La compétence est le **pouvoir d'agir**, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches, des activités de vie professionnelle ou personnelle, et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs : connaissances et habiletés de divers domaines, stratégies, perceptions, attitudes, etc. »

-Source: ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Définition de compétence

19



La compétence
Une personne capable de...

- énoncés de compétences
- éléments de compétences
- contexte d'exercice (ou de réalisation)
- indicateurs de performance
- savoir
- savoir faire
- savoir être

Choix de la méthodologie

20

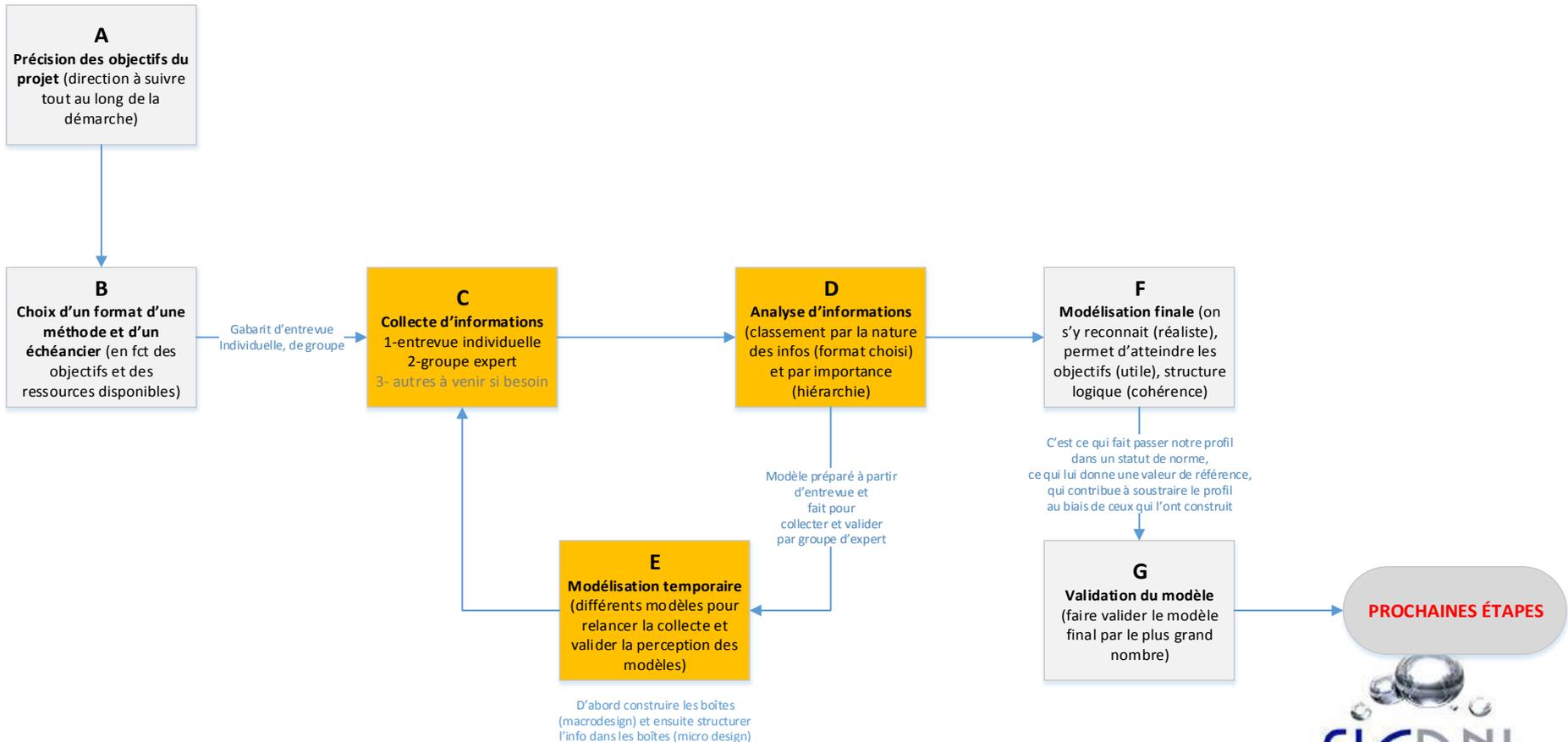
- Nous avons fait une recherche documentaire
- Nous avons étudié plusieurs méthodologies d'analyse de compétences
- Notre choix: vision la plus ouverte possible

- Nos critères de choix d'un modèle
 - ✦ Validité du modèle québécois (a fait ses preuves)
 - ✦ Permet d'atteindre tous les objectifs du projet
 - ✦ Outils et modèles documentés

Les compétences des coachs PNL

Méthodologie

21



Les compétences des coachs PNL

Méthodologie (détails)

22

Entrevues individuelles

- Réalisées au printemps à partir d'un gabarit d'entrevue
- 5 entrevues au Québec et 4 entrevues en France (1 h 30 à 3 h par entrevue)

Première analyse et entrevue de groupe

- Premier modèle établi et document de référence
- 10 personnes pour l'entrevue de groupe en mai 2016

Deuxième analyse

- Utilisation des référentiels de coaching (ICF, GCMA, EMCC, Alliance for coaching)
- Deuxième modèle prêt pour validation grande échelle

Validation grande échelle

- Où nous en sommes (automne 2016)

Les compétences des coachs PNL

Énoncé et éléments de compétences

23

Philosophie PNL (Paradigmes, présupposés)

Le processus

Évaluer les besoins et préciser l'entente de coaching

- Accueillir le client
- Poser le cadre éthique
- Cerner les attentes du client
- Détecter une pathologie ou un trouble d'ordre mental
- Valider que les attentes du client peuvent être atteintes dans un cadre de coaching
- Déterminer l'objectif du coaching
- Élaborer un plan de coaching
- Conclure une entente de coaching
- Ouvrir le dossier du client

Établir une relation de confiance et de sécurité avec le client

- Se synchroniser
- Calibrer (à préciser)
- Découvrir le modèle du monde de l'autre (voir si besoin de précision)
- Incarner le besoin du client
- Reconnaître et utiliser la résistance
- Pratiquer la méta communication
- Rebondir sur la résonance (précision)
- Pratiquer l'écoute active (reformulation, présence 'ici maintenant', tri sur l'autre)
- Utiliser des questions ouvertes

Conduire la séance de coaching

- Préparer en amont chaque rencontre
- Ajuster les interventions en cours de séance
- Mettre en oeuvre les techniques PNL
- Combiner et adapter des techniques PNL
- Proposer des tâches orientées sur l'objectif
- Clôre la séance de coaching
- Ajuster le plan de coaching en fonction de l'évolution du coaching
- Mettre à jour le dossier du client

Boucler le plan de coaching

- Valider l'atteinte de l'objectif de coaching
- Accompagner la fin de la relation professionnelle
- Communiquer la synthèse des apprentissages
- S'assurer que le client est autonome et en état de ressources
- Sélectionner et ajuster son message de fin de relation
- Fermer le dossier du client

Contextes de réalisation

- Lois et règlements
- Cadre éthique
- Situations stressantes
- Outils spécifiques
- à l'aide de...

Familles de situation

- Individu
- Entreprise
- Sport
- ...

La pratique professionnelle

Gérer ses activités professionnelles

- Produire les documents liés à la pratique professionnelle (ex: Écriture de rapport, formulaires)
- Développer son identité de coach (ex: spécificité de travail, cible-client particulière,)

Se situer dans une démarche de formation continue et d'évolution personnelle

- Définir ses besoins de perfectionnement (ex: auto évaluation et / ou évaluation avec son superviseur)
- Intégrer à sa pratique les évolutions de la PNL
- Actualiser ses connaissances professionnelles

Les compétences des coachs PNL

Énoncé et éléments de compétences

24

Philosophie PNL (Paradigmes, présupposés, postulats)

Le processus (1 de 4)

Évaluer les besoins et préciser l'entente de coaching

- Accueillir client
- Poser le cadre éthique
- Cerner les attentes du client
- Détecter une pathologie ou un trouble d'ordre mental
- Valider que les attentes du client puissent être atteintes dans un cadre de coaching
- Déterminer l'objectif du coaching
- Élaborer un plan de coaching
- Conclure une entente de coaching
- Ouvrir le dossier du client

Les compétences des coachs PNL

Énoncé et éléments de compétences

25

Philosophie PNL (Paradigmes, présupposés, postulats)

Le processus (2 de 4)

Établir relation de confiance et de sécurité avec le client

- Se synchroniser
- Calibrer (à préciser)
- Découvrir le modèle du monde de l'autre (voir si besoin de précision)
- Incarner le besoin du client
- Reconnaître et utiliser la résistance
- Pratiquer la méta communication
- Rebondir sur la résonance (précision)
- Pratiquer l'écoute active (reformulation, présence 'ici maintenant', tri sur l'autre)

Les compétences des coachs PNL

Énoncé et éléments de compétences

26

Philosophie PNL (Paradigmes, présupposés, postulats)

Le processus (3 de 4)

Conduire la séance de coaching

- Préparer en amont chaque rencontre
- Ajuster les interventions en cours de séance
- Mettre en œuvre les techniques PNL
- Combiner et adapter des techniques PNL
- Proposer des tâches orientées sur l'objectif
- Clore la séance de coaching
- Ajuster le plan de coaching en fonction de l'évolution du coaching
- Mettre à jour le dossier du client

Les compétences des coachs PNL

Énoncé et éléments de compétences

27

Philosophie PNL (Paradigmes, présupposés, postulats)

Le processus (4 de 4)

Boucler le plan de coaching

- Valider l'atteinte de l'objectif de coaching
- Accompagner la fin de la relation professionnelle
- Communiquer la synthèse des apprentissages
- S'assurer que le client est autonome et en état de ressources
- Sélectionner et ajuster son message de fin de relation
- Fermer le dossier du client

Les compétences des coachs PNL

Énoncé et éléments de compétences

28

Philosophie PNL (Paradigmes, présupposés, postulats)

La pratique professionnelle

Gérer ses activités professionnelles

- Produire les documents liés à la pratique professionnelle (ex: écriture de rapport, formulaires)
- Développer son identité de coach (ex: spécificité travail, cible client particulière)

Se situer dans une démarche de formation continue et d'évolution personnelle

- Définir ses besoins de perfectionnement (ex.: auto-évaluation et/ou évaluation avec son superviseur)
- Intégrer à sa pratique les évolutions de la PNL
- Actualiser ses connaissances professionnelles

29

Que reste-t-il à faire?

Les compétences des coachs PNL

Ce qu'il nous reste à faire

30

Les questions qu'il reste à poser

- ▣ Les différents contextes de coaching (entreprise, sportif, exécutif, etc.)
- ▣ Le coaching de personne versus le coaching de groupe

Les détails qu'il nous faut compléter

- ▣ Les contextes de réalisation (tenant compte des particularités territoriales)
- ▣ Les indicateurs de performance (qualité de l'exécution ou du résultat)
- ▣ Les savoirs (3) sous-jacents aux compétences

Les compétences des coachs PNL

Le plan de match

31

- Validation du modèle et ajustement si requis
 - Webinaire
 - Sondage internet -> valider si les coachs se reconnaissent dans le modèle

- Compléter le processus
 - Les contextes de réalisation (tenant compte des particularités territoriales)
 - Les indicateurs de performance (qualité de l'exécution ou du résultat)
 - Les savoirs (3) sous-jacents aux compétences (savoirs, savoirs être, savoirs faire)

Appel à tous!

32

- Compléter le sondage sur le profil (est-ce que vous vous reconnaissez dans le modèle proposé?)

- Participer activement au comité de travail sur:
 - Les contextes de réalisation (tenant compte des particularités territoriales)
 - Les indicateurs de performance (qualité de l'exécution ou du résultat)

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION!