

Coach

clarifier, discuter, conseiller, accompagner, soutenir

Le coaching s'adresse aux forces dirigeantes et aux personnes ayant des responsabilités particulières. Ces « coachés » sont conseillés et soutenus sur une période donnée, dans le cas de problèmes momentanés et de projets actuels spéciaux. Ces problèmes peuvent être par exemple des situations de travail difficiles ou stressantes. Le coach essaie alors de percevoir les capacités d'action et de décision du coaché et de les renforcer autant que possible. Il travaille avec le coaché sur les aptitudes de ce dernier à résoudre les problèmes et à gérer les conflits, stimule ses capacités de direction, de collaboration et lui crée un espace important pour le repos, la régénération de ses forces.

Le coach renforce et consolide par son soutien et ses encouragements les capacités personnelles et professionnelles du coaché. La discussion porte sur la conception du

rôle du coaché, l'exploitation de l'existant et le développement de nouveaux potentiels, l'élargissement des perspectives professionnelles est également étudié.

Les situations problématiques sont traitées, les avis sur des situations floues clarifiées, les perspectives développées et les différentes actions possibles passées en revue. Les compétences du coach dans un domaine professionnel donné ainsi que ses compétences de conseil qualifié assurent un travail efficace avec le coaché.

Coaching, supervision et conseil organisationnel sont les domaines de conseil qui favorisent les processus d'apprentissage, de changement et d'évolution dans l'environnement du professionnel et personnel. L'essentiel pour un bon conseil n'est pas la désignation mais la clarification soignée ainsi que le traitement des préoccupations.



Quoi et pourquoi?

- ▶ Afin que le coach puisse superviser de manière constructive une équipe qui ne s'entend plus en raison d'un stress élevé et l'orienter dans la direction souhaitée, il interroge individuellement tous les membres de l'équipe.
- ▶ Afin que la coach puisse améliorer le comportement de leadership d'un manager, elle analyse d'abord les processus de travail avec les employés, puis pratique avec lui diverses actions et réactions.
- ▶ Afin qu'un chef d'équipe qui subit une pression trop forte et ne peut gérer son travail qu'à moitié puisse rester dans l'entreprise, le coach l'accompagne sur le chemin d'une nouvelle tâche dans un autre département.
- ▶ Afin que la coach puisse préparer un membre de la direction qui souhaite se réorienter pour sa nouvelle fonction dans une organisation environnementale, elle simule quelques situations de travail.

Les faits

Admission Il existe plusieurs possibilités de formation qui diffèrent en exigences. En règle générale, une formation professionnelle qualifiée ou des études en hautes écoles achevées ou une école supérieure achevée sont demandées. Il faut en outre avoir en général 5 années d'expérience professionnelle.

Formation La formation professionnelle en alternance est structurée en fonction de l'offre, les filières de formation sont souvent divisées en modules. La formation dure en général de 2 à 3½ ans. En fonction de la filière, la formation ne concerne que le coaching ou une combinaison de celui-ci avec le conseil et l'évolution organisationnels et/ou la supervision.

Les aspects positifs Le fait de promouvoir le potentiel et le sens des

responsabilités des personnes, mais aussi leur progression personnelle, ou même résoudre des conflits, c'est un sentiment de réussite.

Les aspects négatifs Il y a aussi des situations délicates dans cette profession, par exemple lorsqu'une seule personne est le facteur perturbateur d'une équipe. Il faut alors un instinct sûr au niveau mental.

Bon à savoir Le coach dispose de compétences psychologiques bien fondées pour évaluer les personnes ou les situations de travail. Cela signifie qu'il travaille dans le sens d'un coaching d'équipe, de leadership ou de gestion, ou qu'il conseille et accompagne les gens dans le domaine du développement personnel de carrière.

Profil requis

	avantageux	important	très important
autoréflexion		■	
capacité de combinaison	■		
capacité de communiquer, capacité de gérer les conflits		■	
compétences pédagogiques	■		
empathie, réceptivité		■	
intérêt pour le conseil, intérêt à travailler avec les gens		■	
maturité personnelle		■	
orientation vers les solutions		■	
résilience		■	
sens de l'observation		■	

Plans de carrière

Master of Advanced Studies (MAS) coaching
Superviseur-coach DF, conseiller/-ère en organisation DF (diplôme fédéral)
Coaching de direction, coaching de la personnalité (spécialisation)
Coach
Diplôme d'une haute école supérieure ou d'une école supérieure ou titre équivalent (voir admission)