

Superviseur-Coach DF

soutenir, conseiller, analyser, discuter, optimiser, promouvoir

Lorsque l'on travaille dans un domaine interpersonnel tel que l'enseignement, le conseil, la direction ou les soins, il peut arriver que les choses dérapent. L'autoréflexion est toutefois plus facile lorsqu'on peut échanger avec un spécialiste.

Les superviseurs-coachs sont parfaitement formés à ces tâches. Ils conseillent et accompagnent les professionnels dans la réflexion sur leur activité. Leur soutien vise à améliorer la collaboration avec les collaborateurs, l'échange avec les clients ou la prise en charge des personnes nécessitant des soins ou des patients. Ils conseillent les professionnels dans la gestion des situations de stress et de conflit, recourent à la supervision

de cas et peuvent ainsi mieux éclairer certains champs d'activité et encourager la remise en question critique des actions.

Les superviseurs-coachs soutiennent les professionnels individuellement ou en groupe. Ils fixent des objectifs, organisent plusieurs séances et vérifient à chaque fois les progrès de leurs conseils. Il s'agit toujours de processus d'apprentissage ou de changement, d'amélioration et de développement dans le champ d'action professionnel. Ils conseillent également les professionnels de la formation, par exemple sur la manière de gérer ou d'améliorer de manière optimale leurs processus d'apprentissage et d'intégration.



Quoi et pourquoi?

- ▶ Afin qu'un cadre qui doit assumer de nouvelles fonctions s'entende bien avec les membres de l'équipe et soit mentalement préparé en conséquence, le superviseur-coach fixe avec lui certains objectifs.
- ▶ Afin qu'une enseignante, qui atteint ses limites en raison d'un volume de travail élevé, puisse améliorer son attitude et l'organisation de son travail, le superviseur-coach passe en revue avec elle des exemples de cas.
- ▶ Afin qu'une conseillère puisse développer ses qualifications professionnelles et sociales dans le cadre de l'accompagnement de ses clients, la superviseur-coach remet en question son rôle et son approche.
- ▶ Afin qu'une équipe de travail qui intègre depuis peu des apprentis puisse mettre en œuvre un projet commun sans problème, la superviseur-coach les soutient tout au long du processus, du concept au résultat final.

Les faits

Admission En passant l'examen:
a) Brevet fédéral, diplôme fédéral (EPS ou ES), diplôme d'une HES ou d'une université et au moins 6 ans d'expérience professionnelle et 30 heures de supervision ou de coaching attestées ainsi que;
b) au moins 15 consultations de 80 heures au total et participation à au moins 8 séances, soit au moins 20 heures d'un groupe d'intervention de 2 ans ou plus ainsi que;
c) 1 an d'accompagnement par un/e superviseur/-euse enseignant/e avec au moins 10 séances ou 15 heures.

Formation 1½ à 3 ans de formation compacte ou modulaire en cours d'emploi.
Remarque: les frais de cours sont partiellement couverts par la Confédération.

Les aspects positifs C'est un sentiment agréable de constater progressivement, en tant que superviseur-

coach, que des procédures éprouvées produisent des effets. Les clients ne se contentent pas de percevoir les changements positifs avec plaisir, ils manifestent aussi leur gratitude.

Les aspects négatifs Les superviseurs-coachs doivent faire preuve de tact et de diplomatie, surtout lorsqu'il s'agit de problèmes interpersonnels de situations professionnelles qui ne peuvent parfois être résolus que par une séparation.

Bon à savoir En tant que superviseur ou superviseur-coach, on peut faire preuve de ses compétences en matière de conseil aussi bien dans son propre domaine de travail que dans un autre domaine professionnel. En tant que conseillers internes de grandes entreprises, les structures leur sont donc déjà familières. En tant qu'indépendants, ils s'immergent toujours dans de nouveaux secteurs, en fonction du client.

Profil requis

	avantageux	important	très important
attitude confiante	[Bar chart showing importance level]		
capacité de communiquer, empathie	[Bar chart showing importance level]		
intérêt pour le conseil	[Bar chart showing importance level]		
maturité personnelle, autoréflexion	[Bar chart showing importance level]		
résilience	[Bar chart showing importance level]		
sens de l'observation	[Bar chart showing importance level]		
sincérité	[Bar chart showing importance level]		
tact	[Bar chart showing importance level]		
talents organisationnels	[Bar chart showing importance level]		
tolérance, ouverture d'esprit	[Bar chart showing importance level]		

Plans de carrière

