

LES DÉFINITIONS DE LA SUPERVISION DE COACHS SELON LES DIFFÉRENTES ASSOCIATIONS ET IDSUP



Auteur

Martine Volle, Superviseure, MCC ICF, fondatrice de l'IDSUP et Présidente de PSF

Présentation

Donner un contexte général sur l'usage de la supervision, les définitions de PSF, des trois principales associations de coachs en France et la position d'IDSUP sur le sujet.

Objectif ou intention

Avoir un document qui rassemble les définitions de PSF, des organisations de coachs afin de constituer une base de référence pour :

- Offrir une vue d'ensemble et favoriser les réflexions sur les cadres de références communs.
- Eviter de redéfinir « la supervision de coachs » à chaque nouvel article IDSUP.

Contexte

Synthèse établie par l'auteure dans le cadre de la « formation à la pratique de la supervision » de l'IDSUP.

LES DÉFINITIONS DE LA SUPERVISION COACHS SELON LES DIFFÉRENTES ASSOCIATIONS ET IDSUP

Le contexte

Selon l'ANSE¹, tous les métiers peuvent bénéficier des apports de la supervision, dès lors que celle-ci apporte un regard spécifique sur les interactions entre les personnes, leurs activités professionnelles et l'organisation (et institution). L'ANSE précise que « le superviseur est un professionnel responsable d'un environnement favorisant l'atteinte des objectifs du supervisé ».

La supervision est une forme d'accompagnement qui s'adresse à des publics différents :

- Des professionnels de l'accompagnement qui travaillent avec des clients ou des patients (psychothérapeutes, travailleurs sociaux, coachs, superviseurs,...) et qui ont besoin d'un espace de réflexion pour travailler leurs comportements et l'impact sur les résultats professionnels, prendre de la distance et clarifier leur positionnement et identité professionnelle,
- Des stagiaires, participants à des formations professionnelles qui ont besoin d'intégrer des compétences spécifiques, des savoirs (connaissances, savoir-faire, savoir-être en situations professionnelles),
- Des organisations et des équipes professionnelles (travailleurs sociaux, coachs internes, RH, managers) qui veulent mettre en lumière la face cachée de leur culture, de ce qui est devenu implicite dans leur rapport à une réalité (perceptions subjectives, rapport au pouvoir, à la mission et aux rôles).

En France, et selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)², un superviseur est une « personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un travailleur ».

Cette définition au sens large peut s'appliquer à différentes personnes dans un milieu de travail, notamment les membres de la direction, le personnel d'atelier, les membres de l'unité de négociation ou des gens dont le titre de poste n'inclut pas le mot « superviseur ».

Dans certains grands groupes, les dirigeants se définissent comme « superviseur » de leur équipe et n'utilisent plus le terme de « manager » pour se définir. Les dimensions de contrôle et de management restent légitimées par la place occupée dans l'organigramme. Par ailleurs, des superviseurs dans le domaine de l'audit, du consulting, de l'informatique sont nommés « superviseur », sans pouvoir hiérarchique direct, ont une autorité sur la coordination du projet (à durée déterminée) ou bien une mission spécifique de support au management.

Il s'agit donc de bien distinguer « le, la superviseur(e) en tant que fonction managériale » du « superviseur(e) sans lien hiérarchique ».

1 L'ANSE est l'association des organisations nationales de la supervision en Europe.

2 La loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST).

La position de PSF¹, la seule association en France dédiée à la supervision de professionnel de l'accompagnement tout confondu (coach, thérapeute, travailleur social, de la santé ou de l'insertion), précise ce point dans sa définition :

« La supervision désigne la relation entre un professionnel de l'accompagnement (coach, thérapeute, travailleur social,...), et le superviseur, personne qualifiée et sans relation managériale. Dans cette interaction sont travaillés, étudiés, analysés en toute confidentialité, les questionnements de la personne supervisée relatifs à sa mission d'accompagnement dans ses différents aspects (éthique, posture, affects, options...). Cette relation vise à améliorer la qualité et la sécurité de l'accompagnement ainsi qu'à soutenir et accompagner la personne supervisée dans son développement personnel et professionnel. »

Les définitions de la supervision des principales associations professionnelles de coachs :

La position la SFCoach² : La supervision des coachs est un impératif professionnel et inscrite dans le code de déontologie. Elle constitue l'un des pré-requis à leur accréditation interne.

« Comme la plupart des métiers d'accompagnement, le coaching professionnel implique le recours à un dispositif de supervision. Il s'agit d'une démarche de croissance, (voire «d'hygiène») et de professionnalisation du coach au service du (des) coaché(s). La supervision suppose un dispositif permanent auquel le coach recourt à une fréquence suffisante, régulière et dans le même cadre de confidentialité que le coaching. Elle peut se dérouler dans le cadre d'une relation duelle avec le superviseur (supervision individuelle) et/ou dans un collectif avec un superviseur (supervision collective ou supervision en groupe). La supervision repose sur une démarche contractuelle spécifique : le superviseur du coach ne peut être ni son formateur (au coaching ou autre), ni son thérapeute, ni un pair (collègue ou associé). Un Groupe d'Echange de Pratique ne saurait donc tenir lieu d'un espace de supervision. »

Selon l'EMCC³, « Le superviseur est un professionnel formé spécifiquement à la supervision, formation qui respecte un référentiel de compétences. Il se rattache au Code de Déontologie de sa fédération. Son rôle est de créer un espace de soutien, d'apprentissage et de résolution pour accompagner les coachs qu'il supervise dans l'exercice de leur activité. L'EMCC promeut l'utilisation d'un référentiel de compétences dans le cadre d'une démarche plus globale de formation, de développement et d'évaluation des coachs, mentors et aussi de superviseurs ».

1 Source site PSF : Professional Supervisors Federation.

2 Source site SFCoach : La Société Française de Coaching.

3 Source site EMCC : European Mentoring and Coaching Council, Conseil Européen du Coaching, du Mentorat et de la Supervision.



L'EMCC reconnaît néanmoins que ce référentiel a ses limites : « certaines des qualités d'un bon superviseur, par exemple la « présence personnelle », sont difficilement divisibles en plusieurs éléments ». Le référentiel est plus un guide qu'un impératif.

La position de l'ICF¹ : La notion de compétences n'est pas reprise par l'ICF, sauf pour le mentoring des coachs qui est considéré comme une relation de soutien professionnel visant à obtenir et mettre en évidence les niveaux de compétences de coaching, selon le niveau de certification souhaité par le coach. Les sujets traitant de la pratique ou de l'équilibre de vie peuvent être inclus dans la définition ICF :

« La supervision est comme l'interaction qui se produit quand un coach rapporte périodiquement ses expériences de coaching auprès d'un superviseur de coaching afin d'engager un dialogue réflexif et un apprentissage collaboratif pour le développement et le bénéfice du coach et de ses clients. »

Cadres de référence communs entre les définitions et positionnement d'IDSUP

Les cadres de références communs qui ressortent des définitions à partir des mots utilisés sont :

- **L'importance de veiller au professionnalisme, au développement des compétences et aux apprentissages du coach** (« questionnements », « croissance », « évaluation », « dialogue réflexif »),
- **La nécessité de veiller à la sécurité du client final** (« sécurité », « au service du coaché », références au « code déontologique », au « bénéfice du coach et de ses clients »),
- **L'impératif de veiller au coach en tant que « personne »** (« soutenir et accompagner », « hygiène, soutien », « développement du coach »).

Sur ce dernier point, il est à noter que les pratiques de l'accompagnement (en général) ne vont pas sans mettre à mal les praticiens. La personne praticienne est « elle-même » son premier outil de travail par les qualités de présence, de relations et de vigilance éthique et opérationnelle qu'elle a à développer et à déployer dans la relation. Cette mise en tension permanente de son « être » nécessite un réel travail permanent d'entretien.

Ces trois aspects démontrent l'importance de la supervision comme un travail « d'entretien » et « de croissance » professionnelle et personnelle.

1 Source site ICF : International Coach Fédération.

L'approche au sein de l'IDSUP

Tout en restant en cohérence avec les définitions générales de l'ANSE et de PSF et sensible à la création d'un espace qui favorise le travail « sur soi » et « en soi » du professionnel, IDSUP spécifie :

- **Une définition du travail du superviseur et de la superviseuse ,**

« Le superviseur, favorise le développement personnel et professionnel d'acteurs de l'accompagnement appelés supervisants ou supervisés (coachs, mentors, consultants, psychothérapeutes, personnels soignants, acteurs du social, etc) par le biais d'un dialogue réflexif et d'un apprentissage collaboratif. Le superviseur, tiers expérimenté, contribue à la sécurité et à la qualité du travail pour le client et l'usager final, au transfert des expériences, de savoirs, au contrôle des pratiques au bénéfice du professionnel. »

- **Une définition de la l'impact de la supervision,**

« La supervision agit comme un outil de distanciation (contre-transfert, instrumentalisation, reflet) et permet aux professionnels d'aborder émotionnellement et intellectuellement les situations complexes, ou instables. Elle permet également d'interroger la relation aux missions, le rapport aux gestes professionnels et plus largement le positionnement du professionnel au sein de sa propre structure (libéral ou salarié). Elle lutte contre l'usure professionnelle et favorise l'évolution de l'identité professionnelle des acteurs de l'accompagnement. »

« Les définitions de la supervision coachs » : version sur le site réactualisée en mai 2018
Martine Volle