

Réflexion sur la supervision chez ICF (extraits traduits d'un article en anglais)

Contexte

Dans la pratique, il est reconnu que les coachs, tout au long de leurs parcours, cherchent constamment à développer leurs connaissances, tant sur le plan personnel en termes de présence et conscience, que sur le plan professionnel en termes de compétences, éthique et standards. Dans le cadre de ce développement, une tendance croissante à l'échelle internationale consiste à recourir au dispositif de la supervision des coachs semblable au concept de la supervision, telle que pratiquée par un grand nombre de spécialistes en sciences du comportement.

Des divergences de position existent selon les pays, cultures et réglementations. Toutefois, les différentes régions du monde où le coaching est bien établi considèrent la supervision des coachs, non seulement comme une nécessité pour le coach et son client, mais indispensable au maintien de l'intégrité de la profession. Certains pays vont même plus loin, en incluant le dispositif de supervision comme partie intégrante du processus de recrutement des coachs externes par les organismes, en posant des questions, telles que par exemple, « Êtes vous actuellement supervisé ? », « Pouvons-nous vérifier ce point avec votre superviseur ? ».

ICF continue de mener des recherches sur les pratiques de supervision afin de préciser sa position sur le sujet

Définition opérationnelle de la supervision de coach

La supervision est définie comme une « interaction qui se produit lorsqu'un coach rapporte régulièrement ses expériences de coaching auprès d'un superviseur, donnant l'occasion d'un dialogue réflexif et d'un apprentissage collaboratif à des fins de développement personnel et dans l'intérêt du coach et de ses clients. »

Dans le cadre de la certification, la supervision des coachs se distingue du mentoring. Cette dernière méthode met l'accent sur l'enrichissement des compétences en matière de coaching.

La supervision est une occasion unique, pour le coach, d'élargir son développement personnel et de s'enrichir en termes de soutien professionnel. Elle permet au coach de mettre davantage l'accent sur ce qui se passe dans son processus lorsque le domaine personnel peut empiéter sur le domaine professionnel.

Qualifications recommandées pour les superviseurs de coach

ICF a recommandé aux coachs de choisir un superviseur qui remplissent un certain nombre de critères généraux :

1. Expérience

- être membre d'ICF, ce qui implique connaissance et respect de l'éthique et des standards d'ICF,
- n'être visé par aucune sanction infligée par le Comité d'examen indépendant d'ICF pour violation du Code de déontologie,
- avoir suffisamment d'expérience et de maturité, et être certifié avec au moins 3 ans de pratique en équivalent temps plein (ETP).

Ou

- faire partie d'une autre organisation professionnelle de coaching ayant régulièrement recours au concept de la supervision, dont le superviseur respecte les valeurs en matière d'éthique et de standards, ne soient visés par aucune sanction infligée par le Comité d'examen indépendant de l'organisation professionnelle à laquelle il appartient,
- être disposé à appliquer le Code de déontologie et standards d'ICF, et le développement des compétences en matière d'accompagnement, y compris par rapport aux différentes définitions du coaching, à la relation de coaching (coach / client), au coach membre d'ICF, au client et sponsor,
- connaître au moins trois approches / techniques d'accompagnement différentes.

2. Compétences personnelles

- suscite la confiance et est capable d'établir un lien avec le coach en termes de compatibilité, interaction et posture,
- encourage le coach à aller au-delà de ce qu'il estime initialement être possible,
- se positionne dans une relation d'égal à égal, dans son rôle de superviseur, en se montrant ouvert, vulnérable et prêt à prendre les risques appropriés, en apportant, par exemple, un feed-back pouvant le sortir de sa zone de confort, dans le contexte du rôle de supervision,
- comprend et est capable de modéliser la valeur d'un partenariat, et encourage le coach à être à l'initiative des sujets à analyser entre autres, pendant la séance et entre les séances,
- est authentique,
- encourage l'authenticité, y compris en valorisant la personne du coaché, ses réalisations et son évolution tout au long du processus,
- a confiance dans son propre travail et est capable d'apprécier et de montrer du respect vis-à-vis du style unique de chaque coach,

- favorise le développement du propre style du coach dans les limites de l'éthique,
- contractualise le fait de considérer que lui et le coach, sont responsables de la performance et d'encourager régulièrement l'évaluation mutuelle de l'efficacité de la relation.

3. Exigences professionnelles

- assure le bon démarrage et la contractualisation de la relation client, comprend et peut expliquer ce que le superviseur potentiel de coach entend par supervision,
- soutient les choix du coach, en l'encourageant à s'entretenir avec plusieurs « superviseurs de coachs » potentiels, afin de trouver pour lui, celui qui lui correspondra.
- explore totalement avec le coach ce qu'il souhaite obtenir pour donner un maximum de clarté à l'objectif de la supervision, définit conjointement avec le coach des indicateurs de réussite et discute ouvertement des honoraires, du calendrier, de la confidentialité et des autres aspects de la relation coach / superviseur,
- se concentre sur le développement de la mise en pratique et indique comment un superviseur fonctionne de manière générale, y compris par rapport à ce qui est attendu du coach, les méthodes utilisées, les mécanismes de feed-back, etc.
- montre qu'il apprend à connaître le coach en prenant en compte sa personnalité à plusieurs niveaux à la fois, ce qu'il est, ce qu'il cherche, en respectant son style qui est unique,
- est lui-même engagé dans une supervision continue.

Valeur ajoutée

Le processus de supervision a une grande valeur ajoutée pour le superviseur comme pour la personne coachée. Le groupe d'experts a établi la liste suivante qui détaille la valeur ajoutée en question.

- contribue à l'évolution du métier de coach,
- renforce ses propres compétences (« enseigner c'est apprendre »),
- évalue et probablement recrée une définition des « meilleures pratiques » pour lui-même,
- est amené à apprécier d'autres styles de coaching.

Valeur spécifiques pour le coaché :

- un environnement qui permet de stimuler le développement personnel et professionnel sur mesure,
- un environnement qui aborde les questions de l'éthique,

- un environnement qui permet de mettre à jour les incertitudes et vulnérabilités personnelles,
- un environnement qui propose une réflexion sur la question des limites,
- une réduction des risques tenant des questions de l'éthique signifie une réduction des risques pour le coach et ses clients,
- une occasion de se mettre en position méta par rapport à un client, à sa propre compétence ou à sa pratique,
- une occasion d'avoir une vue en plusieurs dimensions du client, d'une compétence, d'une pratique.

Recommandations pratiques pour s'engager dans la supervision

- respecter l'éthique et les standards d'ICF,
- avoir réfléchi à ses objectifs d'apprentissage,
- être disposé et s'engager à mettre en pratique l'enseignement acquis,
- être disposé à s'engager dans un processus de feed-back avec le superviseur,
- le cas échéant, si vous êtes dans un groupe, présenter une étude de cas, préparer chaque séance à l'avance.

Informations complémentaires

Liste des domaines traités dans le cadre de la supervision

Il est considéré ici que l'ensemble des aspects du mentoring puisse faire partie du domaine de la supervision, bien que celui-ci puisse inclure et inclut bien d'autres formes reconnaissables et appréhendables par un superviseur qualifié. Les sujets hors du domaine du mentoring, souvent abordés au cours de la supervision à tout moment de la vie professionnelle d'un coach, peuvent également inclure les points suivants (liste non exhaustive, ne suivant aucun ordre de priorité, dont certains aspects peuvent sembler similaires et avoir cependant une légère variation :

- fournir un support adapté au travail du coach,
- créer des opportunités régulières de réfléchir sur le travail du coach, développer des techniques et stratégies permettant au coach d'être plus efficace dans son rôle,
- gagner en profondeur et compréhension sur ce qui a fait que les choses se sont passées ainsi,
- recueillir le feed-back du coach sur ses actions, son approche, ses comportements,
- être reconnu et soutenu en tant que personne et en tant que professionnel,
- s'assurer de ne pas laisser le coach porter seul des problèmes, des difficultés issus de son travail de coach,
- créer un espace pour permettre au coach d'évacuer des sentiments, des réponses personnelles qui pourraient résulter de son travail, en les exprimant
- être proactif plutôt que réactif

- contrôler les décisions et choix du coach dans le cadre de son travail
- assurer une meilleure qualité de travail, y compris en veillant à une pratique éthique et efficace
- assurer la protection du client et des organisations ayant acheté la prestation du coach,
- faire en sorte que le challenge soit adapté au développement professionnel et personnel du coach,
- offrir un espace pour expérimenter de nouvelles idées, compétences, voies de développement et enrichir les ressources du coach,
- constituer une zone de sécurité déontologique pour le coach et par conséquent pour son client et/ou l'organisation,
- œuvrer à développer le coach en tant que personne,
- œuvrer à développer la personne en tant que coach au-delà du développement de ses compétences,
- explorer l'incidence du personnel sur le professionnel,
- explorer les questions de confiance en soi et d'insécurité personnelle et leur impact sur les actions du coach,
- inviter le coach à la pratique réflexive, par exemple à propos du client du système, en observant ce qui se passe,
- s'accorder aux normes de la profession de coach dans sa propre culture
- être en accord avec son propre code de déontologie et celui du client, lorsque celui-ci est issu d'une culture, d'un milieu géographique, culturel, religieux très différent, aborder les blocages, par exemple : lorsque le coach redoute de voir le client, craint l'échec, a l'impression de tourner en rond, se sent obligé de proposer des solutions ou forcé de dire « oui » au client, est attentif au processus parallèle, par exemple : le coach indique à son client quoi faire lorsque celui-ci est tyrannisé au travail,
- aborder la question des limites et de l'éthique, par exemple : travailler avec plus d'une personne d'une même famille, ou avec des personnes pouvant être en conflits d'intérêts au sein d'une même organisation, □
- gérer l'émotion forte d'un coach, par exemple : l'indignation suscitée par un commentaire raciste d'un client ; le coach ne sait pas quoi faire de ce sentiment ; il reconnaît que sa présence dans le coaching et la qualité de son partenariat ont été compromis, réduire le risque de dommage, par exemple : le client est apte au travail, mais parle d'abus d'alcool, de pensées suicidaires, etc,
- aborder les questions systémiques d'organisation, par exemple: les RH demandent au coach des informations qui rompent la confidentialité du coaching ; des coaches inexpérimentés acceptent des contrats inappropriés, la responsabilité de rendre compte des problèmes éthiques conformément aux lois du pays dans lequel le coach exerce (variable d'un pays à l'autre).