

[Les types de supervisions pour coach \(FAQ\)](#)

Quelques Questions et Réponses sur la Supervision et l'hypervision de Coach d'Equipe et de Dirigeant.

Depuis longtemps la supervision fait partie à la fois de la formation continue et du contrôle de la qualité de la pratique des métiers de la relation. D'abord en psychothérapie, ensuite dans les métiers du développement personnel et maintenant dans celui du coaching, la supervision est considérée comme un point de passage presque obligatoire pour professionnels exigeants.

Pour un coach, la supervision permet de remettre en question sa propre pratique, de continuer à se former, d'assurer une bonne posture éthique et déontologique, et en rendant cette démarche publique (la mentionner sur son CV) de rassurer le client.

Presque toutes les associations professionnelles de coaching (I.C.F., S.F. Coach, etc.), les écoles de formation au coaching et de nombreux clients institutionnels demandent voire exigent que leurs coachs adhérents, anciens élèves et fournisseurs soient en supervision. Certains demandent même un certificat attestant du rythme de supervision, signé par le superviseur.

Bien entendu, les effets « pervers » de cette exigence systématisée apparaissent lorsqu'on trouve en démarche de supervision un certain nombre de coachs qui se sentent obligés de suivre ce parcours puisqu'il valide presque automatiquement et *à priori* la qualité de leur pratique. Par conséquent, l'obligation de *présence* en démarche de supervision pourrait prendre le pas sur la véritable motivation d'effectuer une véritable démarche de développement de la qualité d'une pratique professionnelle. C'est un danger déjà perceptible.

Le deuxième effet « pervers » sur le marché concerne la possibilité d'une multiplication progressive d'offres de supervision individuelle ou en groupe, proposées par de nombreux praticiens dont on peut quelquefois douter de la véritable profondeur et variété d'expérience en coaching voire en coaching de coachs.

Il en demeure pas moins que la supervision est la meilleure façon, voire la seule, de véritablement développer la profondeur de sa pratique. En effet, la supervision est, par définition, un travail de développement de la pratique d'un coach en clientèle. Au delà d'une formation initiale qui sert à poser les fondations des compétences de coachs, la supervision propose une professionnalisation fondée sur l'accompagnement de l'expérience du coach sur le terrain. Le principe sur lequel repose cette approche est simple. Comme on apprend la natation en nageant, le métier de coach se développe en coachant des clients. Le travail sur le terrain est la seule façon de véritablement se développer, dans la réalité. La supervision sert essentiellement à accompagner cette démarche ancrée dans la réalité. Elle est le contraire d'une approche écolière, conceptuelle et intellectuelle, centrée sur le théorique, l'observation de démonstrations, l'analyse de cas d'école, le rodage éventuel en situations fictives ou analogiques. De fait, la supervision est une démarche qui demande plus d'implication, et qui permet souvent des résultats plus pratiques.

Sous forme de FAQ (anglais pour "questions fréquemment posées") ce texte est un premier partage de réflexions qui reposent sur une pratique de supervision qui date de plus de quinze ans d'abord sur le métier de formateur et consultant, ensuite sur celui de coach. Ce texte tente de répondre aux questions que peuvent (et devraient) se poser des personnes en quête de supervision comme celles qui offrent aujourd'hui ou offriront bientôt un « produit » de supervision de coachs.

[Pour évaluer vos compétences actives de coach \(comportements\) et avoir de nouvelles options, essayez le questionnaire proposé sur ce site:](#)

Qu'est-ce que la supervision ?

La supervision en individuel ou en collectif est une forme de formation continue et d'autocontrôle de la qualité d'un coach en se concentrant sur l'évolution de *sa pratique*. Bien entendu cela suppose généralement que le coach en question ait reçu une formation de base, qu'il soit déjà lancé, qu'il ait une clientèle et qu'il accompagne celle-ci en coaching. Par conséquent, ce type de démarche s'adresse plus particulièrement à des coaches qui sont déjà actifs sur le marché. Par conséquent aussi, dans les métiers d'accompagnement, la supervision est généralement assimilée à une démarche de formation continue plutôt qu'à une formation initiale.

Par opposition, même si l'on peut choisir un superviseur connu pour son expertise théorique spécifique ou pour son approche pratique particulière, une supervision n'est pas centrée sur l'acquisition de connaissances dans un champs théorique ou pratique particulier. Il n'y a de supervision sur l'application d'une théorie spécifique que pour les personnes dont l'objectif est de valider l'utilisation professionnelle de cette théorie dans leur métier (comme pour les praticiens d'Analyse Transactionnelle, par exemple).

En supervision de coaches, la supervision concerne la pratique du *métier de coach* sans nécessairement tenir compte des diverses théories ou pratiques sur lesquelles ceux-ci peuvent se reposer. Par essence, la supervision de coaches est donc multidisciplinaire en ce qui concerne les théories ou les cadres de références conceptuels de leurs formations initiales.

Par conséquent, la supervision n'est pas particulièrement centrée sur l'acquisition de la pratique d'un superviseur (théorie de sa pratique, atelier didactique ou formation). Il serait exact de dire que même si le superviseur donne souvent des conseils, il est un genre de "coach de coaches" quelque soit son approche privilégiée. Le superviseur pratique une posture qui n'apporte pas de solutions uniques, mais qui stimule plutôt la réflexion et le développement de ses clients (les coaches en situation de supervision), en les accompagnant dans leur propre démarche pratique d'apprenti. Par conséquent, la base théorique préférentielle et la formation initiale du superviseur ne devrait pas interférer avec sa pratique de superviseur.

La supervision est donc très précisément centrée sur le développement de la *pratique quotidienne* de la personne en supervision. Concrètement, le coach "supervisé" pose une succession de cas-clients réels et se fait accompagner par le superviseur dans le développement de sa profondeur de coach ou dans la remise en question de certains aspects de l'art de sa pratique. La supervision, c'est en fait du "conseil et du coaching de coaches".

Quand faut-il se faire superviser ?

Certains soutiennent qu'il est indispensable d'avoir un lieu de supervision dès que l'on démarre sa pratique avec un premier client, voire dans certains cas avant même de se lancer, et qu'il faut continuer tant que l'on pratique le métier. Si pour un coach, la supervision est une forme de formation continue ou de recherche appliquée sur sa pratique professionnelle et sur ses options d'évolution, pourquoi en effet s'en priver ? Sur 40 ans de carrière, la supervision peut offrir en continu de merveilleuses perspectives de développement à la fois personnelles et professionnelles!

Si par contre, la supervision correspond à une *obligation* de démarche pour assurer un bon niveau de qualité auprès du client, du type démarche ISO 9000-N, alors un temps limité (à définir) de durée de supervision devrait suffire. On pourrait imaginer par exemple un processus de "contrôle minimum" et institutionnalisé d'un certain nombre de séances obligatoires sur un an et tous les quatre ans.

En tous les cas, aujourd'hui la supervision peut concerner un débutant pour « l'aider à s'étoffer » comme un « maître coach » pour le provoquer dans ses certitudes et stimuler sa créativité, son développement professionnel et sa remise en question. Il est évident qu'en début de carrière de coach, la supervision concerne plutôt un travail sur des situations quotidiennes de coaching, alors qu'après des années de pratique professionnelle (10-15 ans), elle devient peu à peu un lieu de développement de la pratique générale du métier tel qu'il est mis en œuvre par un coach, voire un lieu de recherche et de développement du métier de coach lui-même.

Quelques personnes issues d'autres métiers proches du coaching (formation, conseil, accompagnateurs de vendeurs, conseillers de carrière et recruteurs, etc.) peuvent se servir d'une démarche de supervision de coaches (surtout collective, voir plus bas) pour opérer une mutation professionnelle et repositionner leurs pratiques afin de progressivement adopter une posture de coach, en se reposant sur leur clientèle déjà acquise. Dans ces cas, la supervision peut aussi servir de lieu d'accompagnement de la transition professionnelle d'une personne *vers* le métier de coach, à partir d'un métier proche.

[Pour évaluer vos compétences actives de coach \(comportements\) et avoir de nouvelles options, essayez le questionnaire proposé sur ce site:](#)

Comment choisir son superviseur ?

Il est quelquefois utile de reconnaître qu'une même personne n'est pas forcément à la fois un bon coach, un bon superviseur et un bon formateur au coaching. En effet, il est à souligner :

- qu'il est éventuellement possible d'être un très bon formateur de coachs (pédagogue ou instructeur à des outils de coaching) sans obligatoirement être un bon coach. Il serait utile dans ce cas de choisir un superviseur autre que son formateur initial.

La réalité semble confirmer que de nombreux formateurs au coaching peuvent avoir une pratique relativement limitée de véritable coaching avec des clients réels. Leur très bonne connaissance des techniques du métier et leur art de savoir l'enseigner peut quelquefois exister dans l'ignorance presque totale de la réalité d'une clientèle réelle qui reposerait sur des années de pratique. Ces formateurs ou instructeurs savent néanmoins former de bons coachs. Au minimum, ils savent former d'autres bons formateurs de coachs qui feront la même chose qu'eux. Il existe un marché réel pour déployer cette compétence.

- qu'il est aussi possible d'être à la fois un très bon coach et un relativement mauvais pédagogue, formateur de coach ou superviseur

Un modèle de carrière peut-être louable voudrait qu'après une longue pratique de coach développé sur de nombreuses années, le summum d'un parcours professionnel consiste à enseigner la richesse de son expérience à de plus jeunes débutants ou même à des praticiens confirmés. Si cette démarche est considérée comme un modèle automatique à appliquer en période de "pré-retraite", ou n'est mise en oeuvre que pour obtenir une reconnaissance sous forme de "couronnement" de carrière, elle pourrait bien évidemment être relativement contre productive.

- La compétence d'un bon superviseur repose beaucoup plus sur une longue pratique de coaching dans des contextes variés que sur des compétences de formateur (de pédagogue).

Heureusement, il y a des personnes qui manifestent de bonnes compétences dans plus d'un de ces domaines. Il s'agit de trouver les perles rares qui savent à la fois faire (démontrer), analyser ce qu'ils font, et l'expliquer clairement. Un bon superviseur a non seulement une bonne expérience, mais a aussi une bonne conscience de cette expérience. Il sait formuler et formaliser ou donner une *forme* à la pratique de son métier.

Par conséquent, afin de bien choisir son superviseur, il est souvent utile voire conseillé de se renseigner sur les pourcentages réels de l'ensemble de son activité professionnelle

- Combien de temps professionnel passe-t-il à enseigner la théorie de la pratique de coaching (métier de formateur)?
- Combien de temps professionnel passe-t-il à faire de la supervision de coachs (métier d'expert) ?
- Enfin combien de son temps professionnel utilise-t-il à coacher de « vrais » clients qui ne sont pas des coachs actifs ou potentiels?

Au-delà de ces réflexions, il est évidemment important de choisir un superviseur qui aligne déjà des années de pratique sur le terrain. La finesse d'observation, l'intuition, la capacité de diagnostic, la souplesse d'intervention, la fluidité, etc. dans la pratique d'un coach et donc d'un superviseur ne repose pas que sur des connaissances théoriques, mais sur ces années d'expérience.

De la même façon, il est utile de se renseigner sur la diversité de l'expérience d'un superviseur. A-t-il « bourlingué » dans des contextes organisationnels et culturels différents ou est-il un spécialiste d'un contexte très particulier ? Son expérience repose-t-elle sur un seul cadre de référence organisationnel ou peut-il témoigner d'années de pratique en clientèle diversifiée ?

Selon que son souhait soit de se diversifier soit de se spécialiser, le coach choisira un superviseur approprié, et éventuellement capable de le provoquer à sortir de sa zone de confort professionnel.

Sinon, en faisant une enquête rapide auprès de personnes déjà en supervision, il s'avère que chacun trouve que son propre superviseur est le meilleur sur le marché. Cette validation est stratégiquement utile, vu qu'elle valide en retour la qualité des personnes qui l'ont choisi en tant que superviseur. Par conséquent, si un futur supervisé fait son enquête, il est aussi conseillé de poser de nombreuses questions sur le *processus* de supervision pour se faire une idée plus complète. Certains critères de choix sont abordés ci-dessous.

Quelles sont les différentes formes que peuvent prendre les supervisions individuelles et en groupe ?

La réponse à cette question est plus complexe qu'il n'y paraît. Il y a probablement autant de *formes* de supervisions que de superviseurs sur le marché. En différenciant les contextes de supervision (leur forme) plutôt que les contenus, il nous est cependant possible de proposer quelques catégories non exclusives les unes des autres. Cette différenciation entre les *formes* de supervision permet quelquefois de faire un choix plus éclairé sur ce qui peut le mieux convenir à un coach particulier.

Chaque contexte ou *forme* de supervision répond à des préoccupations différentes et véhicule des possibilités d'apprentissages complémentaires. Par conséquent, le premier critère de choix de la « meilleure » formule de supervision pour un coach ou un autre concerne surtout la cohérence du contexte de supervision avec sa propre pratique quotidienne de coaching, ou avec le type de coaching qu'il souhaite développer. A titre d'exemple, nous proposons ci-dessous les quelques formes ou *contextes* de supervision les plus classiques.

La supervision en individuel : Si un coach pratique plutôt du coaching individuel, confidentiel voire intimiste (en "life" coaching ou en coaching de dirigeants), où encore si le type de coaching qu'il souhaite développer aura lieu surtout au sein de contextes très privilégiés et à deux, la forme d'une supervision confidentielle et à deux sera à même de lui offrir le même type de contexte relationnel. En effet, le coach en apprendra autant sinon plus sur les axes de développement possibles pour ses clients au sein de relations confidentielles par le contexte de sa supervision que par le contenu qu'il y apporte.

La supervision individuelle, en groupe : Si un coach pratique plutôt du coaching individuel de managers ou d'experts dans un contexte professionnel plus collectif voire transparent, comprenant de nombreux acteurs en collaboration plus ou moins indirectes et liés par divers contrats triangulaires, la *forme* de sa supervision gagnerait à être plus collective. Il gagnerait à participer à un *groupe* de supervision plus ou moins formel ou structuré.

Même lorsque cette supervision est simplement effectuée par le superviseur en direct et ne concerne que le traitement des cas de chacun des coaches à leur tour, la présence du groupe en observation et un minimum de contrats collectifs donnent à ce contexte une dimension sociale plus forte. Au minimum dans ce type de supervision, chaque coach doit assumer la présence des autres et tenir compte de leur regards en tant que témoins de son travail de coach.

Si le superviseur et les participants de ce type de supervision sont bien formés à un regard systémique, le contexte collectif ne manquera pas de proposer de nombreuses occasions d'exploiter l'articulation entre les contextes personnels, à deux et collectifs qui pourront émerger au cours du travail.

La supervision par téléphone : Plus particulièrement appropriée pour des coaches qui pratiquent le coaching "délocalisé", cette forme de supervision pour être efficace ne peut concerner que des relations à deux ou en petits groupes de trois ou quatre. Bien évidemment ce type de supervision est plus particulièrement recommandée pour les coaches qui veulent développer l'accompagnement de clients par téléphone, pratique très courante et considérée comme relativement performante aux Etats Unis.

La supervision de coaching individuel et d'équipe (en groupe) : Non seulement il est plus cohérent voire plus efficace de travailler sur une pratique de coaching d'équipe au sein d'une supervision en groupe, mais cette supervision sera encore plus efficace si le groupe lui-même est structuré de façon à faciliter un maximum d'échanges voire de collaboration transversale entre les participants.

Lorsqu'elle exige un engagement dans le temps, la forme de ce type de supervision en groupe présente une structure un peu plus complexe et peut donner aux coaches qui y participent de nombreux éclairages sur la dimension collective du coaching d'équipe comme sur le développement d'une équipe, sur le court, moyen et long terme.

La supervision en contexte "systémique" : La pratique d'une supervision en contexte "systémique" nécessite la création d'un *groupe formel*, dont la structure est conçue de façon à ressembler à celle que pourrait avoir une équipe opérationnelle. Au sein de ces groupes de supervision, chacun des participants (coachs en supervision) assument à tour de rôle les fonctions vitales de management du groupe de supervision afin d'en faire un « système apprenant » qui se modélise sur une structure d'équipe qui se veut performante.

La complexité relative de la structure du groupe et l'interaction entre des différents niveaux de participation et de supervision permet d'accompagner des coaches dans un meilleur apprentissage et approfondissement pratique de la complexité systémique du coaching individuel, d'équipe et d'organisation.

[consulter l'offre SUPERVISION SYSTEMIQUE METACOACH](#)

Qu'est-ce qui caractérise une supervision systémique?

La supervision pour coachs systémiques va bien au delà des supervisions centrées sur les techniques classiques de coaching. Ce type d'approche utilise le contexte de supervision en groupe, de façon à capitaliser sur des effets de reflets systémique et de résonance synchroniques. De fait, en se servant des formes pratiquement fractales qui se produisent en supervision systémique, le travail centrée sur les résonances entre les différents niveaux de réalité du coaching se transforme en hypervision.

Il s'agit d'abord d'observer la nature des formes ou patterns pertinents qui émergent au cours des interactions au sein du groupe de supervision en hypervision, et ensuite de comprendre en quoi ces formes et patterns correspondent aux thèmes centraux dans les cas apportés en supervision, dans la pratique des coachs concernés, dans les interactions au sein même du groupe d'hypervision..

Supposons par exemple que deux participants choisissent de travailler ensemble pour une séquence. Le choix de partenariat en situation de supervision et la qualité des interactions lors de la séquence est à chaque fois en forte résonance avec les choix de partenaires au sein du cas évoqué comme avec la qualité des relations au sein de ce cas. En deux mots, ce qui se passe localement entre un coach et un client lors d'une séquence de supervision reflète des éléments clés de ce qui se passe par ailleurs ou plus globalement au sein des cas évoqué, d'une part, dans la pratique des coachs en situation, d'autre part et enfin au sein des interactions au sein du groupe d'hypervision.

Concrètement, lorsqu'un participant en supervision systémique se propose en client et choisit un autre participant comme coach, ce choix au sein du groupe de participants n'est pas anodin par rapport à la situation qu'il veut traiter. Si la séquence démarre dans la confusion en supervision, c'est que la situation évoquée a démarrée pareillement. La relation de coaching et avec le groupe de participants en observation qui s'ensuit entre les deux participants reflète de nombreux éléments propres à la relation évoquée par ailleurs. En hypervision, tous ces niveaux de réalité s'entre-mêlent et permette de révéler ou de laisser se déplier une réalité bien plus complexe.

Par conséquent, les formes, les rythmes, les difficultés, les succès et autres caractéristiques de la séquence en supervision systémique, ou d'hypervision reflètent très fidèlement la situation évoquée par le client et en fournissent des clés de lecture essentielles. Entre la séquence de travail en supervision systémique et le sujet évoqué par le client de cette séquence, il s'agit presque d'une copie conforme de comportements, de sens et de résultats.

Bien entendu, cet effet de reflet systémique concerne aussi chacun des participants qui assument la position de coach lors de chacune des séquences. Le coach n'est jamais neutre par rapport aux cas apportés par ses clients, ni par rapport à la façon dont se déroulent les séquences. Chaque séquence d'hypervision offre ainsi de nombreuses prises de conscience et pistes d'évolution pour les coachs en supervision systémique, totalement en cohérence avec les thèmes évoqués par les cas, comme en cohérence avec la forme que peut prendre chacune des séquences.

Cet effet systémique entre ce qui se passe en salle de supervision systémique ou en hypervision peut aussi concerner les autres participants qui sont en position de public ou d'observateurs apparemment externes lors de ces séquences. Bien souvent, en effet, le groupe représente le contexte social ou professionnel évoqué par le cas et peut jouer de façon imprévue ou synchronique dans l'émergence d'un contexte particulier qui illustre parfaitement les caractéristiques du contexte par ailleurs, l'environnement réel du cas traité. Autrement dit tout ce qui peut être observé localement en supervision systémique ou en hypervision est le reflet d'incidents équivalents mais globaux, ou externes au groupe de supervision.

Par conséquent, la présence du groupe en supervision systémique de coachs et la complexité des interactions et du regard qu'il porte sur le travail de deux participants lors d'une séquence donnée

- Peut évoquer des pressions sociales ou professionnelles propres au cas,
- Peut permettre un travail précis sur le complexe d'imposture souvent vécu par les coachs débutants ou moins performants,
- Peut révéler des caractéristiques pertinentes de contrats triangulaires ou encore plus complexes, propres au cas
- Peut faire émerger des thèmes propres à la dynamique des groupes et de leurs phases d'évolution, thèmes très pertinents dans l'accompagnement de systèmes formels,
- Peut permettre de développer de compétences de coachs d'équipe et de systèmes plus complexes,
- etc.

Le premier travail en supervision systémique ou en hypervision est la prise de conscience de la précision de ces effets de résonance systémiques et souvent synchroniques entre l'ici et les multiples ailleurs des participants. Le deuxième travail pour les coachs en supervision systémique consiste à tenir compte du sens de ces reflets, en temps réel, afin d'apprendre à adapter leur comportement avec leurs clients, en développant des stratégies plus adéquates et élargir le champs des possibles.

Par ailleurs, un groupe de supervision systémique ou en hypervision est formellement constitué comme un réseau de coachs et comme un marché, chacun des participants étant le client potentiel des autres. Cette organisation comprenant un certain nombre de processus et de modes opératoires moyennement formels permet aux participants de travailler d'autres éléments professionnels tels que:

- leur image sur leur marché,
- leur dynamique commerciale plus ou moins active ou efficace,
- leur positionnement au sein d'un réseau ou d'une structure formelle par ailleurs,
- etc.

Autrement dit, la complexité offerte par un groupe systémique de supervision de coachs en hypervision permet de décliner l'accompagnement de coachs de façon particulièrement efficace dans des domaines qui dépassent largement le traitement de récits de cas par la recherche de stratégies plus cartésiennes et linéaires.

[Pour consulter un texte sur une architecture pédagogique performante de formation initiale pour coachs:](#)

La supervision se fait elle en « live » ou en « différé » ?

Les deux, mon capitaine.

La supervision en différé : Un coach est supervisé sur le type de relations d'accompagnement qu'il établit avec des clients réels et *actuels* (en cours de coaching avec lui). Le superviseur réagit au *récit* de ses « cas clients » et aide le coach à élaborer des stratégies alternatives ou plus performantes que ce dernier mettra en œuvre *par la suite*. Cette forme de supervision se fait en individuel ou en groupe. En groupe, c'est généralement le superviseur qui traite les « cas clients » apportés par chacun des coachs à tour de rôle. Chacun profite ainsi des cas exposés dans le groupe ainsi que de l'apprentissage des autres coachs en supervision.

Ce type de supervision de *récits* de « cas clients » convient pour de nombreux coachs (individuels) dans la mesure où une grande majorité d'entre eux pratiquent aussi leur métier « en différé ». Leurs clients font le récit de leurs problèmes et ambitions ou les exposent par le biais de supports analogiques ou métaphoriques dans un lieu protégé et confidentiel, mais le coach ne l'observe jamais en direct ou en « live » au sein de son contexte professionnel. Par conséquent, cette forme de supervision « en différé » peut correspondre à la pratique quotidienne de nombreux coachs.

La supervision en temps réel (en « direct-live ») : Certaines supervisions sont effectuées en situations de coaching *observées en direct* par le superviseur. Exemples :

- A deux, le superviseur pose un cas réel issu de sa propre vie personnelle ou professionnelle et se fait coacher par la personne en supervision. Cette dernière sera ensuite coachée ou supervisée sur sa prestation réelle auprès du superviseur qui quitte alors le rôle de client pour assumer celui de superviseur. Cette approche est souvent utilisée en supervision téléphonique à deux.
- Le superviseur peut aussi être présent avec un coach et l'écouter travailler par téléphone avec un client délocalisé, puis proposer des axes de développement et de supervision après la séance téléphonique.
- En groupe (ou en supervision par téléphone en groupe restreint), un participant tiers pose un cas réel à un autre qui assume une posture de coach, puis c'est ce dernier qui sera supervisé sur sa prestation *observée* (plutôt que le participant qui apporte un cas).

La supervision en temps réel correspond plutôt à la pratique de coachs qui accompagnent leur clients en situation professionnelles réelles comme lors de coachings d'équipe (lors d'accompagnements de réunions opérationnelles) ou lors d'accompagnement de clients sur le terrain (accompagnements de vente, d'entretiens annuels ou d'évaluation, de négociations, etc.).

Quid des différences de niveaux d'expérience entre les participants ?

Il n'y a pas deux coachs dont l'expérience est identique. La supervision en groupe suppose donc la mixité d'origines et d'expériences personnelles, de parcours professionnels, de formation théoriques, de cadres de références, etc. Cette richesse est à la fois un atout et peut poser quelques problèmes. En supervision collective, par exemple, certains coachs débutants peuvent rester en retrait pour ne pas faire la démonstration de leur manque d'expérience, alors que d'autres coachs plus expérimentés peuvent se cantonner à faire de belles démonstrations plutôt que se mettre en situation d'apprentissage et donc de risque.

Quel que soit son niveau d'expérience, l'essentiel pour chacun est bien entendu d'assumer pleinement sa présence en supervision afin de développer sa pratique et atteindre ses objectifs d'apprentissage en se servant de la variété offerte par le contexte collectif. Dans ce cas, la supervision en groupe informel ou formel (système) devient un creuset d'apprentissage extrêmement performant.

La supervision peut-elle être ponctuelle à la demande, ou doit-elle être rythmée de façon régulière ?

Une fois de plus, cela dépend de l'objectif recherché. Pour un coach débutant et même pour un praticien confirmé, il est fortement conseillé de participer à une supervision rythmée de façon régulière. L'expérience prouve que l'existence d'un lieu régulier de supervision provoque la réflexion et l'apprentissage d'un coach de façon plus continue. Comme pour des clients « réels », si le rythme de coaching n'est pas établi de façon relativement formelle, nombreux sont ceux qui "oublient" ou qui reportent à plus tard.

Après des années de pratique, un maître coach travaille en supervision sur des thèmes relativement différents, plus liés à son développement professionnel plus profond, à son parcours de vie ou encore qui concernent le développement même du métier de coach. Par conséquent il gagne quelquefois à effectuer des séquences de supervision plus espacées, mais beaucoup plus longues et bien mieux préparées par des expérimentations créatives sur le terrain.

A l'image de beaucoup de coachings « réels », le rythme habituel d'une supervision est mensuel. Il s'agit souvent d'une heure ou deux à titre individuel, ou d'une demie journée à une journée entière pour ce qui concerne la supervision en groupe. Les supervisions en groupes formels ou systémiques se réunissent plus souvent pour une journée mensuelle pleine pour reproduire le rythme de réunions propres à de nombreuses équipes de direction clientes.

Quelque soit le rythme choisi, régulier ou à la carte selon les contextes définis par contrat avec le superviseur, l'assiduité du coach quant à sa présence en supervision est souvent un indicateur précis de sa capacité générale d'engagement professionnel, et par extension ou « reflet », de la capacité d'engagement de ses propres clients.

Quelle est la forme de supervision la plus utile ou performante pour un coach?

Selon les motivations et les modes d'apprentissage de chacun, la meilleure supervision est celle dont la forme, le rythme et le superviseur correspondent le plus à la pratique quotidienne d'un coach, à la pratique qu'il souhaite développer, ou encore pour le surprendre, à celle qui lui est la plus étrangère. Et quel que soit son choix, il faudra aussi qu'il sache plus tard le remettre en question pour sortir de sa zone de confort.

[Pour évaluer vos compétences actives de coach \(comportements\) et avoir de nouvelles options, essayez le questionnaire proposé sur ce site:](#)

[Pour consulter notre offre de supervision:](#)

[§Pour nous contacter:](#)