



# Référentiel EMCC des compétences de supervision

Jun 2019

## Note sur les cadres de compétences

L'EMCC promeut l'utilisation de référentiels de compétences dans le cadre d'une approche plus large de la formation, du perfectionnement et de l'évaluation des coachs, des mentors et des superviseurs. Le présent Référentiel des Compétences de Supervision EMCC décrit les savoir-faire et comportements que nous pensons correspondre aux bonnes pratiques en matière de supervision.

L'EMCC reconnaît également que les référentiels de compétences ont des limites et que certaines qualités d'un superviseur efficace sont difficiles à définir. La supervision est essentiellement un processus relationnel. Veuillez garder cela à l'esprit lorsque vous travaillez avec ce document.

Les indicateurs de capacité énumérés ci-dessous pour chaque compétence ne sont donnés qu'à titre indicatif.

Ils sont destinés à stimuler le dialogue et à permettre la réflexion ; ils ne constituent pas une liste des exigences spécifiques pour un contrôle efficace.

## Aperçu et explication

### La première compétence a trait à la contractualisation de la relation de supervision.

Cette partie du cadre explore et clarifie le cadre de la relation de supervision.

#### Compétence 1 Gère le contrat et le processus de supervision

Établit et maintient un contrat de travail avec le supervisé (et les parties prenantes concernées) et gère efficacement le processus de supervision.

### Les trois compétences suivantes concernent les fonctions de supervision.

Il s'agit d'une référence aux fonctions de développement, qualitatives et de soutien de la supervision.

La fonction de développement de la supervision consiste à développer les compétences et les capacités du coach/mentor.

#### Compétence 2 Facilite le développement

Permet à la personne supervisée d'améliorer la qualité de sa pratique en mettant en place un processus d'accompagnement de la réflexion.

La fonction de soutien de la supervision consiste à fournir un espace de soutien pour le coach/mentor.

#### Compétence 3 Apporter un soutien

Fournit un espace de soutien à la personne supervisée pour lui permettre d'analyser les expériences qu'elle a vécues avec les clients et d'accorder la priorité à son bien-être en tant que coach ou mentor.

La fonction qualitative de supervision vise à encourager une pratique professionnelle conforme aux normes de qualité et au code de déontologie.

#### Compétence 4 Promeut les normes professionnelles

Promeut des normes exigeantes en matière de pratique professionnelle, de déontologie et de réflexion, pour le coaching, le mentorat et la supervision.

## Les trois compétences suivantes ont trait aux capacités du superviseur.

Le terme ' capacité ' se rapporte davantage à la façon dont une personne « est » qu'à ce qu'elle fait. Dans ce cadre, les capacités se réfèrent aux niveaux de conscience qui permettent au superviseur d'exercer les autres compétences.

Compétence  
5

Conscience de soi

Utilise et développe consciemment le ' soi ' au service de la relation et du processus de supervision.

Compétence  
6

Conscience de la relation

Comprend et travaille avec les niveaux relationnels qui sont actifs dans le processus de supervision.

Compétence  
7

Conscience systémique

Est capable de reconnaître et de travailler avec la dynamique des systèmes humains.

## La dernière compétence concerne le travail en groupe.

Elle concerne la dynamique particulière de la supervision collective.

Compétence  
8

Sait animer une Supervision Collective

Gère habilement la dynamique des groupes en supervision.

## Les huit compétences de supervision

### Compétence 1

#### Gère le contrat et le processus de supervision

**Établit et maintient un contrat de travail avec le supervisé (et les parties prenantes concernées) et gère efficacement le processus de supervision.**

- i. Invite à explorer le but de la supervision et en quoi elle diffère du coaching et du mentorat.
- ii. Est familier avec une gamme de théories de la supervision et décrit les cadres qui sous-tendent la pratique de la supervision.
- iii. Approuve et examine les aspects pratiques, professionnels et relationnels du processus de supervision avec la personne supervisée et les autres parties prenantes, le cas échéant.
  - a) Les aspects pratiques peuvent comprendre la durée, la fréquence, le coût et l'emplacement.
  - b) Les attentes professionnelles peuvent comprendre les rôles, les responsabilités, les limites et la dynamique des pouvoirs au sein de la relation superviseur/supervisé.
  - c) Les aspects relationnels concernent la création de conditions favorables à la relation, par exemple l'ouverture, l'authenticité et la confidentialité.
- iv. Maintient un contrat oral informel qui évolue avec la relation de supervision.
- v. Utilise un contrat formel écrit, s'il y a lieu.
- vi. Travailler avec le supervisé pour évaluer la supervision et déterminer le processus pour mettre fin à la relation.

### Compétence 2

#### Facilite le développement

**Permet à la personne supervisée d'améliorer sa pratique en mettant en place un processus d'accompagnement de la réflexion.**

- i. Appuie et incite la personne supervisée à développer ses connaissances, ses compétences et ses comportements en matière de coaching et de mentorat.
- ii. Propose des interventions qui remettent en question et interrogent les perspectives, les hypothèses et les paradigmes utilisés par la personne supervisée.
- iii. Engage la personne supervisée dans un processus de réflexion critique sur sa pratique et l'aide à développer sa propre capacité de réflexion.
- iv. Encourage la personne supervisée à explorer et à utiliser différents modèles, outils, techniques et perspectives.
- v. Utilise une gamme de modèles, de théories et de techniques en tant que superviseur afin de supporter et de développer la personne supervisée.
- vi. Partage son 'expérience personnelle et professionnelle, ainsi que les ressources supplémentaires, de manière appropriée, au service du processus de supervision.
- vii. Aide la personne supervisée à développer sa compréhension de la diversité et à appliquer une approche inclusive dans sa pratique.

**Compétence  
3****Apporte un soutien**

**Fournit un espace de soutien à la personne supervisée pour lui permettre de traiter les expériences qu'elle a vécues avec les clients et d'accorder la priorité à son bien-être en tant que coach ou mentor.**

- i. Crée un espace de réflexion sécurisant pour le supervisé
- ii. Démonstre qu'il croit au potentiel et à l'initiative de la personne supervisée.
- iii. Offre un soutien, de façon appropriée, par exemple
  - a) Reconnaît les signes de stress et exprime son inquiétude, le cas échéant
  - b) Aider la personne supervisée à maintenir son bien-être, sa sécurité et sa résilience.
  - c) Travaille avec le superviseur sur des cas difficiles de coaching ou de mentorat.
  - d) Partage des idées concernant le développement de la pratique, les défis commerciaux et les objectifs professionnels.
- iv. Explore les options de soutien supplémentaire, au besoin.
- v. Favorise le développement de l'identité professionnelle de la personne supervisée

**Compétence  
4****Promeut les normes professionnelles**

**Promeut des normes exigeantes en matière de pratique professionnelle, de déontologie et de réflexion, pour le coaching, le mentorat et la supervision.**

**A. Pratique professionnelle**

- i. Recommande l'adhésion à une fédération professionnelle pertinente et le respect d'un code de déontologie officiel.
- ii. Encourage la personne supervisée à souscrire une assurance professionnelle et s'enquérir des exigences légales et professionnelles du pays dans lequel elle exerce sa profession.
- iii. S'assure que ses propres dossiers de supervision sont conformes aux réglementations locales en matière de protection des données.
- iv. Est familier avec les débats et les questions d'actualité au sein de la profession de superviseur

**B. Pratique éthique**

- i. Respecter un code d'éthique approprié en tant que superviseur.
- ii. Est conscient des limites de ses compétences en tant que superviseur
- iii. Encourage la personne supervisée à trouver un autre soutien professionnel, si besoin est
- iv. Se concentre sur le développement continu de sa maturité éthique en tant que superviseur.
- v. Collabore avec le supervisé à l'analyse et la résolution des dilemmes éthiques.
- vi. Démonstre une approche inclusive qui reconnaît et respecte la différence.

## C. Pratique réflexive

- i. S'engage à participer à son propre perfectionnement professionnel continu et à développer sa pratique réflexive en tant que superviseur
- ii. Sollicite les commentaires de la personne supervisée et y réfléchit.
- iii. Se soumet à une supervision régulière sur son travail et son développement en tant que superviseur
- iv. Utilise une variété de méthodes différentes pour s'engager dans une pratique réflexive régulière.

### Compétence 5

#### Conscience de soi

**Utilise et développe consciemment son ' soi ' au service de la relation et du processus de supervision.**

- i. Reconnaît les limites de son propre point de vue en tant que superviseur
- ii. Démonstre une volonté de travailler à son niveau d'apprentissage maximum en tant que superviseur.
- iii. Fait un usage approprié de ' soi-même en tant qu'instrument ' dans sa pratique de supervision.
- iv. Est disposé à travailler dans l'ambiguïté, l'incertitude et la complexité en tant que superviseur
- v. Développe ses connaissances, sa compréhension et sa conscience de soi en tant que superviseur.

### Compétence 6

#### Conscience de la relation

**Comprend et travaille avec les niveaux relationnels qui existent dans le processus de supervision.**

- i. Traite la supervision comme une relation d'apprentissage sans jugement, fondée sur un l'esprit de collaboration.
- ii. Établit et maintient des limites efficaces dans la relation de supervision.
- iii. Adapte le style et la structure de supervision aux besoins particuliers de la personne supervisée.
- iv. Identifie et traite les difficultés rencontrées dans la relation de supervision.
- v. Traite les difficultés relatives au pouvoir au sein de la relation de supervision
- vi. Identifie et sait travailler avec le processus parallèle

**Est capable de reconnaître et de travailler avec la dynamique des systèmes humains.**

- i. Est attentif à l'impact des systèmes sur la personne supervisée et la relation de supervision
- ii. Est familier avec les modèles de la ' pensée systémique ' et peut travailler avec eux
- iii. Prend une vue d'hélicoptère afin de voir d'autres perspectives.
- iv. Sensibilise la personne supervisée sur
  - a) les systèmes dans lesquels elle fonctionne
  - b) les effets du pouvoir, de l'influence et des relations au sein du ou des systèmes
  - c) l'influence de la culture au sein du ou des systèmes
- v. Le cas échéant, développe la conscience organisationnelle de la personne supervisée, par exemple
  - d) les dynamiques liées au leadership, y compris l'autorité, la soumission et la compétition
  - e) les dynamiques organisationnelles pertinentes, par exemple les rôles formels et informels, les réseaux et les coalitions

**Gère habilement la dynamique des groupes de supervision.**

- i. Etablit un contrat avec le groupe de supervision afin de créer un espace sûr pour tous les membres
- ii. Travaille au service du groupe comme un tout aussi bien qu'au service des individus qui le composent.
- iii. Accompagne le groupe de supervision dans les étapes de son développement
- iv. Adapte le processus de supervision en fonction de la dynamique du groupe
- v. Suscite les contributions individuelles
- vi. Détecte et attire l'attention sur l'impact du 'processus parallèle' au sein du groupe
- vii. Gère efficacement le temps tout au long de la session