

---

## **RÉFÉRENTIEL EMCC DES COMPÉTENCES DE SUPERVISION**

## Référentiel EMCC des compétences de supervision

L'EMCC promeut l'utilisation de référentiels de compétences dans le cadre d'une démarche plus globale de formation, de développement et d'évaluation des coachs, mentors et superviseurs. Le présent Référentiel EMCC des compétences de supervision décrit les savoir-faire et comportements que nous estimons correspondre aux bonnes pratiques de 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. Par conséquent, l'EMCC recommande de prendre en compte l'ensemble de la personne, au-delà des diverses compétences qu'elle peut offrir. Ainsi, « comment agit-elle » est tout aussi important que « que fait-elle ». Veillez à garder cela en mémoire en utilisant le Référentiel EMCC des compétences de supervision. Les indicateurs de capacité pour chaque élément des compétences, indiqués ci-dessous, constituent donc un guide et non une liste d'exigences impératives.

Les lignes directrices de l'EMCC sur la supervision sont disponibles sur notre site Internet en cliquant sur <http://www.emccfrance.org/fr/Supervision-1389.html>

### 1. Gestion du contrat et du processus de supervision

Établit et met en œuvre un contrat précis avec le supervisé et gère avec efficacité le processus de supervision.

#### a. Établissement du contrat

- i. Établit le contrat de la relation de supervision.
- ii. Établit un contrat tripartite, quadripartite ou de groupe si nécessaire.
- iii. Prend en compte les aspects pratiques, professionnels et psychologiques de la relation.
- iv. Analyse et adapte le contrat en permanence, selon les besoins.

#### b. Gestion du processus

- i. Sait expliquer la finalité et le déroulement d'une supervision efficace.
- ii. Décrit la philosophie (valeurs et croyances notamment) qui sous-tend sa pratique.
- iii. Est capable de structurer les séances de supervision et de les adapter à chaque supervisé.
- iv. Se montre ouvert et transparent, et favorise la collaboration.
- v. Sait adapter ses méthodes pour correspondre au style d'apprentissage souhaité par le coach/mentor.

### 2. Facilitation du développement

Aide le supervisé à améliorer sa pratique en mettant en place un processus d'accompagnement de la réflexion.

#### a. Compétences

- i. Possède de bonnes connaissances des modèles, théories, cadres de travail et codes d'éthique de la supervision.
- ii. Sait évaluer le niveau de compétences du supervisé dans son activité de coach/mentor.
- iii. Sait lancer des défis constructifs pour aider le supervisé à développer de nouvelles perspectives.
- iv. Est en mesure de former et de perfectionner les compétences de coaching/mentorat.
- v. Sait partager des expériences personnelles, par exemple des anecdotes, utiles au déroulement du processus de supervision.

## **b. Comportements**

- i. Adapte ses interventions au stade de développement du supervisé.
- ii. Aide le supervisé à réfléchir à sa pratique de coaching/mentorat.
- iii. Facilite la reconnaissance par le supervisé de ses parti-pris inconscients.
- iv. Suscite des changements majeurs que le supervisé intègre dans son style et sa pratique.
- v. Conseille le supervisé pour qu'il développe son « superviseur interne ».
- vi. Encourage le supervisé à expérimenter de nouvelles techniques.
- vii. Aide le supervisé à voir les choses selon différentes perspectives.
- viii. Donne l'exemple en matière de réflexion pertinente sur la pratique.

## **3. Promotion des normes professionnelles**

Préconise activement le respect des normes de la profession et d'un code de déontologie, ainsi que le développement professionnel continu.

### **a. Observation des normes professionnelles**

- i. Promeut l'application d'un code de déontologie.
- ii. Encourage l'adhésion active à au moins une organisation professionnelle.
- iii. Encourage la souscription d'une assurance professionnelle, en fonction de la législation du pays où s'exerce l'activité du supervisé.
- iv. A pleinement conscience de la responsabilité juridique des coachs/mentors et des superviseurs.
- v. Tient à jour un dossier de son activité de supervision.

### **b. Pratique déontologique**

- i. Applique un code de déontologie relatif à la supervision.
- ii. Aide le supervisé à renforcer sa propre approche déontologique.
- iii. Intervient dans les limites de ses propres compétences.
- iv. Si nécessaire, dirige le supervisé vers un autre professionnel.
- v. Suscite la prise de conscience et le développement de compétences utiles à la gestion de questions relatives à la diversité et à l'intégration.
- vi. S'engage à mettre en œuvre une pratique anti-oppressive.

### **c. Réflexion sur la pratique**

- i. S'engage dans un processus régulier de réflexion sur sa pratique.
- ii. Demande un feedback sur son activité de supervision et en tire les enseignements utiles.
- iii. Met en œuvre un processus de développement professionnel continu de sa pratique de superviseur.
- iv. Fait superviser sa propre pratique de supervision.
- v. Développe sa propre approche personnelle de la supervision.

#### 4. Soutien au supervisé

Apporte au supervisé le degré de soutien nécessaire, en veillant à ce que le supervisé privilégie toujours son propre épanouissement.

- i. Suscite la confiance en soi du supervisé en le soutenant et en l'encourageant activement.
- ii. Trouve le bon équilibre entre l'épanouissement du supervisé et le respect de son autonomie.
- iii. Sait détecter des difficultés susceptibles d'avoir un effet sur les capacités du supervisé.
- iv. Aide le supervisé à trouver la meilleure façon d'agir et de gérer les situations difficiles.
- v. Si nécessaire, aide le supervisé à organiser sa charge de travail.

#### 5. Conscience de la relation

Connaît et sait gérer les multiples aspects de la relation qui se noue pendant le processus de supervision.

##### a. Aspects intrapersonnels

- i. A conscience des limites de sa propre perception.
- ii. Puise dans sa propre personnalité pour apporter des éléments intrapersonnels dans la relation.
- iii. Développe et met en œuvre une aptitude à gérer l'incertitude, l'ambiguïté et la complexité.
- iv. Ne craint pas de travailler à la limite de sa zone de confort dans la supervision.

##### b. Aspects interpersonnels

- i. Crée un espace propice à la réflexion du supervisé.
- ii. Définit et gère des limites effectives dans le cadre de la relation de supervision.
- iii. Considère la supervision comme une relation de coopération d'égal à égal.
- iv. S'attache à surmonter les obstacles au cours de la relation de supervision.
- v. Reconnaît et sait gérer les processus psychologiques inconscients.

##### c. Conscience systémique

- i. Est capable d'avoir une vue d'ensemble et d'adopter des points de vue différents.
- ii. Veille à tenir compte du système et/ou de la culture propres à l'environnement de travail du supervisé.
- iii. Veille à tenir compte des relations qui existent au sein de ce système.
- iv. Est attentif aux effets des caractéristiques du système sur le supervisé.
- v. Reconnaît et sait gérer les processus parallèles.

Et le cas échéant :

## 6. Supervision de groupes

Gère habilement les supervisés et la dynamique de groupe de façon à ce que tous les membres du groupe profitent de la supervision.

- i. Gère le temps selon un planning défini en commun.
- ii. Crée un espace propice à l'épanouissement de tous les membres du groupe.
- iii. Sait identifier et gérer les stades de développement du groupe.
- iv. Sait gérer les dynamiques de groupe et adapter son style de supervision si nécessaire.
- v. S'adapte au stade de développement du coach/mentor au sein du groupe.
- vi. Est capable de varier ses méthodes pour répondre aux différents modes d'apprentissage au sein du groupe.
- vii. Suscite les contributions de chaque membre du groupe.
- viii. Veille à ce que l'ensemble des personnes présentes tire des bénéfices de la supervision.