

Marathon de supervision pour coachs systémiques

Supervision Systémique de Coach de Dirigeant et de Leader, d'Equipe, et d'Organisation.

Supervision de coach systémique et formation - action pour professionnels du coaching et du consulting individuel, de dirigeant et d'équipe.

Un cycle de supervision de coaching systémique individuel, de coach de dirigeant et de coach d'équipe comprend un minimum de dix journées sur un an. A raison d'un jour par mois, cette supervision de coach s'effectue en groupe, à raison de quinze participants maximum. Il existe à l'heure actuelle plusieurs groupes de supervision pour coachs systémiques METACOACH:

Un Marathon de supervision de trois jours consécutifs, animé par Alain Cardon.

Un groupe de supervision de coachs à Montpellier-Toulouse, animé par Claude Arribas.

Un groupe de supervision de coachs dans la Région Rhone-Alpes animé par Claire Gallo et Florence de Broves <http://synoptis-management.com>

Un autre groupe de supervision de coachs à Paris animé par Odile Dollé

Toutes ces offres de supervision de coachs sont validées ACSTH par l'international Coach Federation.

[Pour contacter Claude Arribas par notre page "réseau"](#)

[Pour contacter Odile Dollé par notre page "partenaires"](#)

[Quelques témoignages sur le cycle METACOACH de supervision pour coach.](#)

Les ateliers de formation et cycles de supervision de coachs systémique METACOACH proposés sur la page "dates et inscriptions" sont centrés sur le coaching individuel, le coaching de dirigeant et le coaching d'équipe et sont animés par Alain Cardon, Maître Coach Certifié de l'International Coach Federation. Les heures d'ateliers de formation au coaching systémique et de supervision de coachs de Metasysteme Coaching sont toutes accréditées par L'ICF et comptent comme heures "ACSTH".

[Les avantages ACSTH](#)



DATES ET INSCRIPTIONS

[Pour un article sur les différentes approches de supervision](#)

OBJECTIFS

Les groupes METACOACH de supervision de coach de dirigeant, de coaching d'équipe et de conseil ont pour objectif d'accompagner en formation-action des coachs et consultants pratiquants, dans deux dimensions principales:

- En développant leur compétence professionnelle, leur créativité, et leur plaisir dans les métiers de consultants et de coachs de dirigeant, ou de coachs d'équipe .
- En les aidant à mieux manager leur installation professionnelle, par exemple pour développer leurs ventes, leur marketing, leur services, clarifier leurs stratégies de réussite, leur relation à l'argent, leur capacité à travailler en réseau et à coopérer avec des pairs, à écrire et à publier, etc.

ESPRIT

Dans ces deux dimensions, et au cours d'un cycle continu sur un an minimum, nos groupes de supervision de coachs aspirent à devenir des « réseau apprenants » centrés sur la pratique du coaching et du conseil systémique de dirigeants et d'équipes.[\[1\]](#).

- Les groupes de supervision de coachs restent résolument pratiques, concrets et opérationnels. L'apprentissage au coaching individuel, d'équipe et de dirigeants se fait par la pratique en formation-action, la modélisation et le "rodage".
- Les groupes de supervision de coachs sont des groupes de formation-action, de co-apprentissage et d'expérimentation de nouvelles pratiques et stratégies professionnelles par des échanges, des apports théoriques (très limités) et le partage d'outils de coaching systémiques de dirigeants *et* d'équipes.
- Les groupes de supervision de coachs remettent en question, stimulent, provoquent et offrent un environnement propice à l'épanouissement personnel de ses participants.
- Les membres des groupes de supervision de coachs pratiquent la confrontation positive de leurs différences, dans le respect de leur diversité.
- Ces groupes de supervision de coachs sont des réseaux d'échanges interpersonnels et de soutien professionnel.

La structure des groupes de formation-action ou de supervision de coachs est conçue de façon à permettre de multiples applications pratiques de l'**Approche Système** appliqué au coaching systémique de dirigeants et au coaching d'équipe.

Ces groupes de supervision de coachs intègrent toutes les formations théoriques déjà acquises par les participants, ne se limitant aucunement à une seule école de pensée ou autre approche conceptuelle.

Pour les personnes qui souhaitent acquérir une formation initiale et *didactique* au métier de coach, nous préconisons la participation à un cursus qui prépare à ce métier, dont "les Fondamentaux du Coaching" proposé par le Metasysteme Coach Academy (consulter la rubrique sur ce site) et dont MOZAIK, TRANSFORMANCE, ou Le Dojo à Paris.

Aussi, pour les personnes qui souhaitent acquérir une formation théorique à une approche conceptuelle spécifique comme l'A.T., la P.N.L., le P.C.M., la Gestalt, l'approche de Jung, etc., nous préconisons un apprentissage spécifique auprès d'organismes dédiés et certifiés.

ETHIQUE

Au sein de nos groupes de formation-action ou de supervision de coach METACOACH, il est entendu

- que le travail effectué par chaque participant et
- que toute référence à des clients précis

reste confidentiel.

Par ailleurs, ces groupes de formation-action ou de supervision de coachs s'inscrivent dans le respect du code éthique du métier de coach, tel qu'il est défini par L'International Coach Federation.[\[3\]](#)

ORGANISATION

La dimension administrative (inscription, facturation, etc.) des groupes de supervision de coachs METACOACH, au coaching individuel, au coaching d'équipe et au coaching de dirigeant sont assurés par Métasystème S.A.R.L.

Les groupes de supervision de coachs sont « semi-ouverts » :

- Ces groupes de supervision de coachs demandent à chaque membre un engagement ferme d'abord sur un an, puis par tranches de six mois en participant à des journées consécutives du programme, dans le respect de dates prédéterminées un an à l'avance,
- Les groupes de supervision de coachs acceptent continuellement de nouveaux membres, dans la limite maximum de quinze participants.
- Les groupes de supervision de coachs se réunissent à raison d'une journée par mois, généralement le lundi ou le vendredi, 10 jours par an, programmées un an à l'avance.

MODE OPERATOIRE

Le mode de fonctionnement des groupes de formation-action ou de supervision de coachs systémiques METACOACH est à la fois délégué et évolutif et se développe en respectant une stratégie « émergente ».

La vie des groupes de supervision de coachs, leurs règles du jeu, leurs processus, ainsi qu'une bonne part de leur organisation quotidienne sont définis de façon paritaire par ses membres en restant centré sur le développement performant des métiers du coaching systémique d'équipes et de dirigeants.

Cet ensemble évolutif de formation-action est amené à être modifié au fur et à mesure du développement de la maturité des groupes, de l'arrivée de nouveaux membres, de l'apparition de nouveaux enjeux, de la définition de nouveaux modes de travail.

A chaque session de supervision de coachs ou de formation-action METACOACH, la responsabilité du processus est partagée entre tous les membres du groupe et concerne à la fois :

- La mise à disposition et l'organisation du lieu d'accueil du groupe de supervision de coachs,
- L'apport de cas réels de coaching individuel, de dirigeant ou d'équipe et de contenus divers en vue d'une supervision de coach systémique,
- Le coaching de ces cas réels de coaching individuels de dirigeants ou d'équipes, lors de séquences "en live", sous la supervision du groupe,
- Le partage d'options de développement par les membres du groupe et par le superviseur, centrées sur des solutions et sur l'avenir,
- L'animation ou le coaching de séquences collectives ou "d'équipe-réseau", sous la supervision du groupe de supervision de coachs,
- La facilitation de la journée du groupe de supervision de coachs, la gestion du temps, etc.

Ces responsabilités sont assumées à tour de rôle (rotation aléatoire ou programmée) par chacun des participants du groupe de supervision de coachs selon le principe de volontariat, et sont supervisées par les autres membres du groupe.

LA RESPONSABILITE

Chaque participant au groupe de supervision de coachs est responsable de son propre apprentissage. Cela inclus :

- l'intensité, le rythme et le contenu de son travail de formation-action au sein du groupe de supervision de coachs,
- la proposition de cas et de séquences de supervision de coaching de dirigeant et d'équipe,
- son volontariat pour assurer certains rôles fonctionnels au sein du groupe de supervision de coachs (par exemple, la gestion du temps)
- le contenu de ses synthèses et conclusions personnelles suite à chaque séquence de supervision de coach.

Chacun des participants au groupe de supervision de coachs est donc invité à être pleinement responsable et d'assumer les conséquences de sa présence, de ses absences, de ses partages, perceptions, besoins et choix professionnels.

Par ailleurs, chacun est aussi invité à se sentir activement co-responsable du « co-encadrement » du groupe, pour assurer la performance, le respect des modes opératoires et l'application des règles du jeu décidées par l'ensemble.

Dans la mesure où la vocation d'un groupe de formation-action ou de supervision METACOACH *n'est pas* d'être un lieu de travail thérapeutique, il est fortement conseillé à chacun des participants d'assurer *par ailleurs* la possibilité d'une relation de soutien ou de développement plus personnel ou psychologique.

L'APPROCHE SYSTEME

Le travail de de formation-action ou de supervision de coach d'équipe et de dirigeant METACOACH repose sur la pratique partagée d'une approche « systémique » et stratégique, qui considère que le *processus de traitement* de chaque cas proposé par un participant *en supervision* est une véritable métaphore du cas réel vécu par cette même personne *en clientèle*.

Au sein du groupe de supervision de coach d'équipe et de dirigeant, l'Approche Système peut être pratiqué à différent niveaux de réalité:

- comme un outil de diagnostic de chaque « cas-client » de coaching individuel, de dirigeant ou d'équipe et comme une méthode résolutoire qui permet de révéler de nouvelles options applicables aux problèmes posés et à leur contexte au sein d'une entreprise.

Cas client, problème ou enjeu posé par un participant

- comme outil de diagnostic et de recherche d'options en ce qui concerne la pratique du coach qui évoque un « cas client » ou qui propose (présente) un problème ou enjeu professionnel en supervision de coach,

Dynamique du coach-participant qui apporte un cas en supervision de coach

- comme outil de diagnostic et de recherche d'options dans la pratique du « coach de coach » dans l'ici et maintenant au sein du groupe de supervision de coach,

Supervision de "coach de coach" en "live"

- comme outil de réflexion et de recherche d'options appliqué au groupe METACOACH de supervision dans son ensemble, métaphore d'une « équipe-réseau » constituée de relations paritaires ou d'équipe hiérarchique selon les cas et perceptions. Ce regard permet une réflexion continue sur les processus et modes opératoires du groupe de supervision, et sur son évolution dans le temps.

Réflexion sur le groupe de supervision de coach, un "réseau apprenant"

- comme outil de réflexion et de recherche d'options sur la modélisation proposée par le superviseur, et pour réfléchir à l'évolution du métier de coach systémique individuel, de dirigeant et d'équipe tel que nous le percevons.

Réflexion sur la modélisation du superviseur de coach et sur le métier de coach

L'analyse et l'intégration de cette complexité en groupe de supervision de coach permet:

- l'application de l'Approche Système à de multiples niveaux, mettant en scène de nombreux « parallèles » et interactions entre les niveaux du groupe de supervision de coach, et
- la découverte de nombreuses options d'apprentissage à même d'assurer l'évolution de notre pratique professionnelle de coachs individuels, de coach de dirigeant *et* de coach d'équipe.

Cette démarche d'apprentissage en groupe de supervision de coach est à la fois personnelle et professionnelle pour chaque participant. Elle concerne toutes les interfaces interpersonnelles au sein du groupe de supervision de coach ainsi que l'évolution du groupe de supervision de coaching individuel, d'équipe et de dirigeant ainsi que l'évolution du groupe de formation-action en tant qu'équipe ou « réseau apprenant ».

LA DIMENSION COACHING D'EQUIPE

Comme le démontrent les niveaux ci-dessus, le groupe de formation-action ou de supervision de coachs METACOACH est conçu comme un ensemble cohérent et évolutif dans le temps. C'est une « équipe-réseau » apprenante, un lieu d'expérimentation, de modélisation et de développement individuel au sein d'un *collectif structuré, lui-même en évolution*.

A ce titre, ses cycles saisonniers et de vie, ses modes opératoires, ses processus internes et la complexité de ses interfaces constamment reconfigurés en font un « creuset systémique » *collectif* à même :

- de permettre l'expérimentation et l'apprentissage de diverses approches et techniques de coaching *d'équipe* et de dirigeant, et
- d'offrir de nombreuses opportunités de supervision de coaching *d'équipe et de dirigeant*.

Le travail d'accompagnement de « l'équipe apprenante » en supervision de coachs peut concerner

- l'animation « déléguée » de séquences de quelques heures ou d'une journée, et
- un travail de coach sur des thèmes concernant la vie du groupe telle qu'elle est perçue lors d'une séquence, au cours d'une saison ou sur l'année toute entière.

Ce travail sur « l'équipe apprenante » en supervision de coachs ou formation-action METACOACH sert à expérimenter, à illustrer et à pratiquer différentes facettes du métier de coach *d'équipe comme celui du coach de dirigeant*.

[DATES ET INSCRIPTIONS](#)

LECTURES RECOMMANDEES

- CARDON, Alain, Le coaching d'équipes, Ed d'Organisations, Paris 2003
- CHAVEL, Thierry, Le coaching démystifié, comment ré-enchanter le management, les Editions Demos, 2001
- DELIVRE, François, Le métier de coach, Editions d'Organisation, 2002
- FORESTIER, Gilles, Regards croisés sur le coaching, Editions d'Organisation, 2002
- HIGY-LANG, Chantal et GELLMAN, Charles, Le coaching, Editions d'Organisation, 2002
- LENHARDT, Vincent, Les responsables porteurs de sens, culture et pratique du coaching et du team building, Insep Editions, 1992
- STACKE, Edouard, Coaching d'entreprises, Village Mondial, 2000
- WHITMORE, John, Le Guide du Coaching, Maxima, Paris.

[1] Dans l'esprit de « l'entreprise apprenante » de Senge.

[2] Dont le programme est accrédité par l'I.C.F.

[3] www.coachfederation.org

[Pour nous contacter:](#)

Copyright 2008. www.metasysteme-coaching.fr Alain Cardon