Architecture pédagogique de Metasysteme Coach Academy

Caractéristiques systémiques et formes pédagogiques des méthodes de formation intensive au coaching systémique: Les secrets d'un Environnement Apprenant

---

Introduction : Secrets de Fabrication

Les différentes architectures pédagogiques des formations et supervisons au coaching personnel et exécutif (pour managers et coachs) proposées par Métasystème Coaching sont souvent mentionnées sur ce site et occasionnellement commentées par ailleurs. Surtout, les anciens participants ont écrit de nombreux témoignages qui soulignent à quel point ils ont apprécié le parcours de cette école, pour en avoir mesuré l'efficacité et les résultats. Cela tient bien plus à l'expérience qu'ils ont vécue au sein d'un parcours bien balisé que du contenu théorique de ces formations. Ils sont conscients qu'ils ont appris plus par la forme, ou par l'architecture de leur apprentissage que par les contenus des différents modules. C'est d'ailleurs la raison principale de leur bouche à oreille, celui qui assure la communication et la notoriété des programmes de formation au coaching exécutif de Métasystème Coaching.

- Mais plus précisément, comment décrire cette architecture pédagogique si performante ?

Pour bien répondre à cette question, il faut savoir que selon les cursus proposés, la structure pédagogique varie, et ceci pour des raisons de stratégies d'apprentissage. Au sein des trois différents cursus de formation de Métasystème Coaching, nous proposons trois architectures d'apprentissage très différentes. Ces pédagogies sont détaillées ci-dessous, mais d'abord quelques commentaires sur l'apprentissage du coaching en général.

- Afin de devenir un coach systémique compétent, il est d'abord utile d'apprendre ou de consolider sa **pratique** du métier. C'est ce qui permet de bien développer sa juste **posture** de coach exécutif ou de coach personnel, d'équipe et d'organisations.

En effet, le coeur du métier de coach repose d'abord et surtout sur une présence particulière, et ensuite sur l'application d'outils et de stratégies spécifiques. Pour réellement apprendre ou plutôt pour vraiment habiter une posture de coach, le plus efficace est d'abord de se centrer sur la complexité de la relation en face à face, caractéristique à la fois du coaching individuel et de beaucoup de situations de management, de leadership, de vente, voire de vie quotidienne.

Par conséquent, devenir coach ou apprendre à véritablement écouter, respecter, déléguer, accompagner, etc. nécessite un entrainement intensif au sein d'un contexte d'apprentissage à deux, quelquefois à trois lorsque l'on intègre un observateur. Et c'est précisément sur l'insondable richesse et complexité de ce contexte en binôme que l'architecture pédagogique des "Fondamentaux du Coaching" permet de se concentrer.

- Afin de développer les compétences complémentaires, qui seront utiles dans les métiers de coach et de manager dans un environnement collectif, d'entreprise, de coaching en groupe, de coaching et de management d'équipe et de coaching d'organisation, la structure pédagogique nécessitera ensuite un contexte plus complexe, et collectif.

Dans ces conditions, une architecture d'entrainement en groupe plus ou moins formel et plus ou moins complexe doit prendre une place plus importante. Cela nécessite des contextes pédagogiques plus collectifs, en sous-groupes de cinq à dix participants, ou au sein de groupes encore plus larges. Seuls ces contextes collectifs permettent un réel travail systémique permettant l'exploration de la complexité de systèmes plus larges. Au sein de l'école de Métasystème Coaching cela concernera tout d'abord les ateliers avancés du cycle « Métacoach » dont la pédagogie s'articule souvent en sous-groupes de six à dix participants, ou encore avec la totalité des personnes présentes, quelquefois vingt-cinq.

- Entre les deux structures d'apprentissage évoquées ci-dessus, les "Cycle de Supervision" concernent généralement des groupes plus formellement structurés, comprenant quinze participants au maximum, qui se réunissent soit un jour par mois sur une durée d'un an et plus, soit au cours de marathons de trois jours consécutifs.

La structure de ces groupes semi-ouverts et continus sur au moins un an propose aux participants de vivre des interactions entre trois niveaux de responsabilité (ou hiérarchiques) en interaction constante. Cette architecture particulière permet un travail systémique sur l'accompagnement de systèmes complexes dans la durée, à moyen et long terme, sur le management et le coaching au sein de contextes hiérarchiques, sur les articulations entre les responsabilités de coaching et celles de management, sur les capacités d'engagement au sein de systèmes formels, etc. De plus, ces groupes

de supervision fonctionnent en circularité déléguée encadrant aussi des binômes coach-clients ou manager-employé à configurations variables.

Les trois architectures pédagogiques rapidement évoquées ci-dessus sont complémentaires et reposent sur un axiome systémique essentiel : Plus que le contenu, c'est la forme ou l'architecture d'un système d'apprentissage qui en assure l'efficacité et les résultats. Ainsi, l'architecture d'une salle d'écoliers avec ses pupitres alignés et son bureau de maître, massif et surélevé, véhicule un ordre hiérarchique fait de pouvoir et de soumission au professeur qui détient le savoir. Ce contexte est bien plus formateur que tous les contenus qui proposeraient d'envisager des relations interactives et paritaires qui pourraient en être le contenu. C'est par la forme de sa pédagogie que l'éducation éduque. Pas par son contenu. Les écoles libres l'ont bien compris. Par conséquent, au sein des différents cursus apprentissages de Métasystème Coaching c'est la forme des parcours qui en assure l'efficacité. Nous proposons de détailler notre propos ci-dessous.

Témoignages des participants

Pour lire un article sur les dimensions comportementales des compétences de manager et de coach.

L'architecture pédagogique des Fondamentaux du Coaching Systémique : La complexité et les résonances en face à face

Afin d'aborder le cœur de la formation aux compétences de coach (et de manager) proposé par Métasystème Coaching, considérons ici la pédagogie proposée au sein des « Fondamentaux du Coaching Systémique » pour managers et coachs. Ce cursus est offert trois fois par an et se déroule sur neuf journées de formation, programmées à raison de deux à trois jours par mois, étalés sur quatre mois.

Ce programme centré sur l'apprentissage du coeur de la pratique du coaching systémique propose un entrainement intensif à la façon d'un rodage qui développerait des sportifs de haut niveau. Il offre un cadre d'apprentissage où chaque participant pourra s'entrainer sans relâche, afin de parfaire encore et encore sa posture professionnelle et ses gestes d'accompagnateur, soit en manager soit en coach personnel ou exécutif.

Le processus proposé ressemble à l'entrainement nécessaire à l'acquisition d'un ensemble de mouvements d'une grande précision, tel un service de tennis, puis un coup droit, puis un revers, etc. Dans ce type d'apprentissage, seule la répétition concentrée permettra la progression, jusqu'à la maîtrise d'abord d'un geste de plus en plus juste, ensuite d'un enchainement de plus en plus performant, pour aboutir à une performance de jeu .

- **Attention :** Pour être plus précis, au cours des quatre mois d'un cursus des "Fondamentaux du Coaching Systémique", le programme prévoit que chaque participant effectue entre un minimum de 300 et plus de 350 coachings, et ceci uniquement en position de coach. Cela totalise plus de 100 coachings par mois.

Au cours de chacune de ces séances d'entrainement, l'attention est centrée sur le rodage de gestes ou d'outils spécifiques, organisés dans une progression qui va de la technique la plus simple à l'enchainement le plus complexe. Tout au long de cette progression, la réalité d'un regard systémique est continuellement souligné. Ainsi, de jour en jour, en pratiquant l'acquisition d'un seul mouvement à la fois, chaque participant procède à la construction d'un ensemble, qui en finale correspondra à une relation de coaching réellement professionnelle.

- **Attention:** Pendant tout ce parcours, le même participant pourra faire de nombreux liens entre ce qu'il vit au cours de cette progression et son expérience au sein d'autres relations synchroniques, ou en coïncidence, au sein de son entreprise, de sa famille, de sa vie professionnelle et personnelle.

Par ailleurs, puisque le coaching s'apprend aussi en assumant la position de client, chaque participant est aussi invité, *autant de fois,* à être client. Chacun permet à un autre participant d'être son coach. Par conséquent, chacun grandit aussi en tant que client, au sein d'une démarche d'apprentissage parallèle, avec d'autres coachs en apprentissage.

De cette façon complémentaire, chacun des participants aux Fondamentaux du Coaching Systémique vit de l'intérieur ce que la relation de coaching peut permettre à ses futurs clients, lorsqu'ils s'engageront dans ce type de démarche. Chacun découvre la pertinence et les limites des outils et des techniques, en les recevant en tant que client, et en mesurant leur efficacité et leur résultats sur leur propre vie personnelle et professionnelle. En apprennant à être un bon client chacun devient un bien meilleur coach et un bien meilleur manager.

- **Attention:** Par conséquent, en l'espace de quatre mois, chaque participant au cursus des "Fondamentaux du Coaching Systémique" de Métasystème Coaching aura activement effectué entre 600 et 700 expériences de coaching, moitié en tant que coach ou manager, moitié en tant que client ou collaborateur. Et ce total ne compte pas les occasions, quand même bien plus rares, d'être observateur.

Pour conclure sur ce point, cette architecture d'apprentissage totalise plus de 200 présences en situation de coaching exécutif ou de coaching personnel par mois. A notre connaissance, l'architecture pédagogique de Métasystème Coaching est la seule offre de formation au métier qui propose un tel creuset d'apprentissage, si intensément participatif, dans un temps aussi court, donc à un tarif si avantageux.

C'est l'architecture pédagogique intensive ce parcours qui permet de devenir coach ou de développer ses capacités de manager-coach en si peu de

temps. Cela permet aussi de développer sa capacité relationnelle dans n'importe quel autre métier où une posture d'écoute respectueuse peut permettre le développement du potentiel intrinsèque des acteurs au sein d'un binôme relationnel.

- **Attention:** Métaphoriquement, cette architecture d'apprentissage offre un contexte qui permet une véritable dynamique de salle de musculation. Pour réellement se préparer à être en forme dans n'importe quel sport, une telle approche résolument pratique est incontournable.

Au delà de la quantité, notez que ce cursus offre aussi une très grande variété d'expériences. L'architecture pédagogique permet à chaque participant d'expérimenter l'art de son métier en partenariat avec jusqu'à 24 clients ou collaborateurs différents.

- **Attention:** La variété de clients, d'objectifs, d'enjeux, d'expérience, de personnalités, de séances, d'objectifs, de motivations, de métiers, etc. ajoute à la richesse du parcours pédagogique de chacun.

Ce large éventail de partenaires ou de clients permet à chacun d'apprendre ou de réapprendre son métier de façon très créative, en élargissant immédiatement la gamme de sa palette professionnelle, et en sortant tout de suite des limites trop restrictives reposant sur des habitudes ou offerte par des architectures d'apprentissage plus restreintes, en groupes de pairs trop petits.

Dans ce contexte apprenant reposant sur des caractéristiques quantitatifs et qualitatifs, l'architecture pédagogique des « Fondamentaux du coaching » offre à chaque participant l'équivalent analogique d'un marché très actif et très varié.

- **Attention:** Sur ce marché, chacun apprend aussi à structure son futur métier de coach. Il doit appeler ses prospects, préparer son offre commerciale, prendre et organiser ses rendez-vous, enclencher des séances de coaching et les finir dans des temps impartis. Il apprend à suivre une grande variété de collaborateurs ou de clients sur plusieurs mois.

Par conséquent, ce microcosme pédagogique permet un apprentissage résolument pratique reflétant un certain nombre de lois du marché réel. Chaque participant peut ainsi roder son développement commercial, positionner son style et son image, peaufiner sa présence active et efficace au sein d'un marché fluide, s'engager dans la création d'un réseau de professionnels, travailler sur ses stratégies d'appartenance, etc.

De façon systémique, l'architecture apprenante de Métasystème Coaching devient un cursus sur quatre mois qui offre une expérience active d'apprentissage au sein de la complexité d'un marché réel. A la fin de ce parcours calqué sur l'incommensurable richesse de la réalité, les participants peuvent rapidement devenir de meilleurs coachs ou managers et savent qu'ils sont mis dans d'excellentes conditions pour acquérir un bon nombre d'avantages compétitifs.

Les raisons pour profiter de l'intensité de l'entrainement au sein des "Fondamentaux" sont évidentes. Pour devenir coach ou développer ses capacités de manager, il s'agit d'abord et surtout d'apprendre des nouveaux réflexes comportementaux. Ces nouveaux réflexes sont souvent aux antipodes des comportements socialement appris et culturellement enracinés. Cet apprentissage ne peut se faire que par un entrainement relativement concentré dans le temps, comme lorsqu'il s'agit d'apprendre une nouvelle langue, un nouveau sport, un autre instrument de musique.

Dans le domaine de l'apprentissage réel, le plus efficace est le bain intensif. Mais il est aussi souvent recommandé de roder les nouveautés le soir, avant de se coucher, afin de laisser le sommeil travailler à l'intégration des nouvelles associations, de nouvelles perspectives, des réflexes innovants. Il est aussi nécessaire de pratiquer cet apprentissage au moins vingt-cinq jours d'affilé si l'on souhaite inscrire une nouvelle habitude comportementale. Ces recettes d'apprentissage, qui reposent sur la neuroplasticité, sont connues dans les domaines sportifs, et linguistiques. Ils sont très pratiquement intégrés au sein de l'architecture apprenante du cursus des "Fondamentaux du Coaching" de Métasystème Coaching.

Par ailleurs, sachez qu'avant de devenir coach, il faut souvent désapprendre de mauvaises habitudes de communication ou de relation. Il est nécessaire d'oublier tous nos automatismes, tout ce que l'on croit savoir. Ce dés apprentissage préalable se fait aussi par un rodage intensif. En deux mots, ce type d'entrainement rigoureux est conçu pour offrir aux participants un réel moyen de reprogrammation de leurs connexions synaptiques. C'est la seule façon de procéder dans une réelle acquisition de nouvelles compétences comportementales, de nouveau réflexes relationnels. Très concrètement, ce parcours permet à chaque participant d'aller bien au delà de la simple accumulation de nouvelles connaissances théoriques.

- **Attention:** La pratique intensive centrée sur l'acquisition de nouveaux comportements n'est pas le seul but ni le seul effet des cursus proposée par Métasystème Coaching. Il faut savoir que l'apprentissage de nouveaux gestes permet aussi l'acquisition de nombreux résultats annexes.

En changeant d'habitudes comportementales de façon profonde, chaque participant actif constate d'abord qu'il change sa façon d'entrer en relation. Il change sa façon de réagir à toutes les situations de sa vie quotidienne. Il change de regard, dont celui qu'il porte sur lui même et sur son potentiel. En changeant de comportements, chaque participant constate aussi que cette formation pratique au métier coach un effet sur son environnement personnel et professionnel. Il amorce ainsi des changements chez les autres, au sein de son équipe, de sa famille, de son cercle d'amis, etc.

Par conséquent, l'évolution concrète de comportements par ce simple rodage ou entrainement permet de changer beaucoup d'aspects de sa vie par ailleurs. C'est la base de ce qu'on appellera une démarche de transformation. Par une approche résolument pratique, c'est ainsi que les « Fondamentaux du Coaching Systémique» de Métasystème Coaching offre un creuset d'apprentissage extrêmement performant qui aboutit à accompagner les participants à effectuer des transitions importantes, de vie personnelle et professionnelle. Cela tombe bien, nombreux sont les participants qui justement veulent changer.

C'est de cette façon que "Fondamentaux du Coaching Systémique" permet aux participants de réellement devenir des coachs ou des managers bien plus performants. Cela n'a pas d'ailleurs pas échappé à de nombreux managers et coachs déjà actifs et confirmés: ils viennent suivre ce cursus afin se parfaire au delà de leur formation acquise, au delà de leur longue accumulation d'expérience en clientèle.

- **Attention :** Il y a un autre avantage offert par les « Fondamentaux du Coaching de Métasystème, qui n'est pas des moindres de nos jours. L'efficacité de cette formation au coaching fait qu'elle est non seulement la plus intense et la plus performante, mais elle est aussi une des plus courtes et des moins chères parmi celles qui sont proposées sur le marché.

ENCORE QUELQUES CHIFFRES SUR CETTE FORMATION PRATIQUE

Pour consulter les Tarifs, Dates, et modalités d'inscriptions

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

L'architecture pédagogique des quatre ateliers « Métacoach » : Le coaching d'équipe et d'organisation

Si l'architecture d'apprentissage des « Fondamentaux du Coaching » cité ci dessus repose sur l'exploration des relations de coaching à deux, les ateliers Métacoach centrés sur le coaching d'équipe et d'organisations reposent sur des architectures apprenantes plus collectives, et variables selon l'atelier concerné. Au sein des quatre ateliers de deux jours, le travail y est en sous-groupes de cinq à dix, quelquefois vingt personnes. Cela ajoute une complexité qui permet au participants au delà de l'expérience systémique plus restreinte, proposée lors des "Fondamentaux du coaching Systémique".

- **Attention:** Le parcours des ateliers "Métacoach" est moins linaire: il propose un apprentissage qui peut se faire dans l'ordre (ou le désordre) de son choix. Le point commun, toutefois, c'est que tous ces ateliers reposent sur le principe que les participants ont déjà bien intégré les bases du coaching systémique tel qu'il est proposé au cours de l'entrainement intensif des "Fondamentaux".

En participant, à son rythme, aux ateliers des "Cubes - Gestion du Risque", du "Breakthrough Individuel et Collectif", des "Processus Délégués" et du "Diagnostic Individuel et Collectif", chacun des participants peut ajouter à sa pratique de coach ou de manager systémique la complexité de la dimension collective, du jeu plus social. Si certains de ces ateliers sont plus condencés, s'ils proposent quelquefois plus de théorie que les "Fondamentaux du Coaching Systémique", la bonne acquisition de ses connaissances conceptuelles reposent sur une réelle intégration de la pratique du coaching systémique et de la juste posture de coach.

- **Attention:** Si une personne souhaite s'inscrire aux ateliers "Métacoach", il n'y a pas de prérequis administratifs ou expérientiels. Par conséquent, de nombreux participants découvrent la complexité d'une approche systémique en coaching individuel et en coaching d'équipe en s'engageant dans l'apprentissage proposé par les ateliers "Métacoach". Cette complexité peut provoquer une certaine surprise, et motiver l'envie de participer aux "Fondamentaux du Coaching Systémique" afin d'y acquérir les bases pratiques du coaching systémique.

D'office, l'absence de prérequis pour participer aux formations de Métasystème Coaching propose un contexte d'apprentissage fondée sur l'acceptation de la différence, de la complémentarité, ou encore de la diversité. Cette réalité correspond à celle que l'on retrouve en coaching de groupes, d'équipes et d'organisation. Les membres de ces ensembles proviennent en effet souvent d'origines différentes, et suite à une multiplicité de parcours, ils véhiculent une palette d'héritages complémentaires.

Par conséquent, un atelier typique peut accueillir des débutants, des experts, des coachs, des consultants, des formateurs, des psychologues, des managers, des personnes en rupture de vie personnelle ou professionnelle, des managers, etc. Certains ont suivi les "Fondamentaux du Coaching Systémique" proposés par Métasystème Coaching, d'autres pas.

- **Attention:** Si la participation aux "Fondamentaux du Coaching Systémique" est un entrainement qui aboutit souvent, peu ou prou, à la création d'un socle commun, partagé par toute une promotion, la participation aux ateliers "Métacoach" laisse chaque participant beaucoup plus libre dans la responsabilité d'assumer tout ce qu'il y apporte ou pas, et tout ce qu'il en retire ou pas.

Cette liberté d'appartenance permet à chacun de décider du niveau de sa participation, de l'ordre de ses engagements, et d'approfondir ou de ne pas approfondir en suivant d'autres cursus au sein de Métasystème Coaching, ou ailleurs. Grâce à son architecture bien plus courte, plus ouverte, et permettant plus d'autonomie, chacun des ateliers "Métacoach" peut être perçu telle une île ou tel un oasis relativement indépendant où chaque voyageur peu décider de s'arrêter ou pas, le temps d'une rencontre intense mais limitée, au fils d'un parcours entièrement indépendant. Cela n'empêche pas que sur le fond et structurellement, cet ensemble d'îlots appartient à un archipel, lui même intimement relié à un continent représenté par l'esprit de Métasystème Coaching, dont le fond est réellement transmis par le cursus d'entrainement intensif des "Fondamentaux du Coaching Systémique".

Les quatre ateliers Métacoach ont quelques points communs. Même si le contenu qu'ils proposent est utile en coaching individuel, l'accent est toujours mis sur des applications en coaching d'équipe ou en accompagnement d'organisations. Par conséquent, chaque atelier propose des outils pratiques de coaching collectif sous formes de concepts, de processus, de questionnaire ou de matériel. Grâce à un rodage pratique au cours de l'atelier Métacoach, ces outils peuvent être immédiatement utilisé par les participants, dès leur retour de stage. Ces outils sont livrés clé en mains, sont libres de droits et de licence, et sont souvent accompagnés de textes explicatifs, de protocoles d'animation, ou encore d'autres ressources en référence.

Les quatre ateliers Métacoach ont en apparence commune de proposer des outils, mais ils proposent tous une remise en question fondamentale des cadres de références acquis. En effet, si les participants s'inscrivent souvent en suivant une motivation d'acquisition d'outils pratiques, ils repartent souvent avec des transformations de perspectives, généralement totalement inattendues. La raison en est simple, la participation à chaque atelier suppose une implication personnelle forte.

- **Attention:** Dans chaque atelier, le participant est d'abord traité comme un client en coaching. chaque participant expérimente sur lui-même la pertinence et la puissance de chacun des outils proposés par l'atelier.

L'apprentissage se fait en groupe, chaque participant oeuvrant avec ses pairs dans la recherche d'options personnelles pour avancer par rapport à des enjeux réels et précis, issus de sa pratique professionnel ou de son environnement privé. En deux mots, afin d'en expérimenter la pertinence et la puissance, chacun des participants s'implique de façon intime dans l'acquisition des outils proposés.

L'architecture pédagogique des Groupes Systémiques de Supervision: la complexité du travail en équipe et dans un contexte organisationnel.

Les supervisions systémiques pour coachs par proposées Métasystème Coaching reposent sur une approche systémique à la fois dans leur forme, dans leur processus et dans leur contenu d'apprentissage. Ces groupes sont des contextes d'apprentissage collectifs qui offrent un support de complexité apparentée à la complexité des réalités personnelles et professionnelles de chacun. Au niveaux le plus apparent, il s'agit d'une organisation en groupes de quinze participants qui se réunissent soit à raison d'une journée par mois sur dix mois, soit en marathons de trois jours consécutifs.

Ces programmes de supervision proposent des environnements d'apprentissage où les participant:

- peuvent acquérir une connaissance et des compétences complémentaires à leur approche acquise, par exemple en coaching systémique,
- peuvent consolider une gamme d'outils et d'attitudes de coaching plus classique,
- peuvent apprendre des outils et processus spécifiques à l'accompagnement en coaching d'équipe,
- peuvent se pencher sur le développement de leur propre activité professionnelle, la vente, la négociation, le marketing, l'administration, etc.
- Vient afin de traiter des cas d'ordre personnels ou professionnels, de coaching ou de management.

- etc.

Par conséquent, un groupe de supervision systémique peut présenter de nombreuses facettes, chacun offrant aux quinze participants un axe de développement très complémentaire. Pour atteindre tous ces objectifs, une certaine complexité d'organisation est nécessaire.

Typiquement, par exemple, un groupe de supervision systémique pour coachs se déroule au sein d'un contexte collectif structuré en trois niveaux de responsabilité. Cette structure particulière de groupe permet aux participants d'apprendre à pratiquer leur métier de coachs au sein de contextes complexes, comprenant plusieurs niveaux hiérarchiques, des responsabilités fonctionnelles transversales, des réseaux complexes, au sein de contrats tripartites, etc. Cela correspond à la complexité de nombreux coachings en organisation.

Typiquement, tour à tour, chacun des participants apporte et présente un cas, correspondant à une situation de coaching en clientèle qu'il souhaite voir évoluer, ou à une situation personnelle. Ce cas est évoqué par un participant « client » auprès d'un autre participant "coach" qui l'accompagne dans le traitement du cas. Formellement, donc, un coach, membre du groupe, accompagne un autre participant dans le traitement de son cas, et c'est surtout ce coaching localement observable qui sera traité en supervision.

- **Attention :** Cette supervision et l'apprentissage qui s'en suit est presque toujours centré sur l'exploitation professionnelle des reflets systémiques, des résonances fractales et synchroniques, en approche systémique.

En effet, la supervision systémique de coachs est d'abord centrée sur la perception de toutes les formes et patterns interactifs locaux qui émergent entre les coachs en présence et au sein du groupe de supervision en tant qu'ensemble unitaire. Le processus de supervision est ensuite centré sur les résonances a-causales et autres connections coïncidentes et pertinentes que ces formes et patterns peuvent avoir avec d'autres contextes :

- Quelles sont les relations entre les occurrences locales, au sein du groupe de supervision et le cas apporté en supervision par un des participants ?
- Comment est-ce que ces résonances s'appliquent-elles à la vie personnelle et professionnelle de ce participant ?
- Comment ces résonances s'appliquent-elles à la vie personnelle et professionnelle du coach choisi par ce participant ?
- Comment tous ces processus et thèmes s'appliquent t-ils aussi à l'ensemble du contexte de supervision en tant que système, et ceci en comprenant le superviseur ?

Supposons par exemple que deux participants, un client et un coach, décident de travailler ensemble au cours d'une séquence de supervision. Le processus de choix de ce partenariat, la qualité des interactions au cours de la séquence observée et les résultats des travaux en supervision, tous présenteront des caractéristiques précises et uniques. Ces caractéristiques observées localement au sein du contexte du groupe de supervision sera toujours en forte résonance avec les thèmes spécifiques au cas évoqué par le client. Certains des thèmes peuvent être parmi les suivants :

- Comment le client a t-il choisi le coach dans le contexte de supervision, et qu'est-ce que cela illustre quant au sein du cas apporté par le client ?
- Comment le groupe de supervision a t-il interagi afin de permettre le travail de supervision localement, et qu'est-ce que ce processus révèle du

contexte ou de l'environnement absent, au sein du cas évoqué par le client ?
- Quels sont les processus interactifs pertinents entre le coach et le client lors de la séquence supervisée, tels la clarté des objectifs, la qualité de la relation, la réelle présence du coach, les patterns de gestion du temps, la qualité du partenariat entre le coach et le client, etc. et qu'est-ce que cela révèle des processus au sein la situation absente, évoquée par le client ?
- Quelle est la qualité des résultats du processus de coaching observé localement et qu'est-ce que cela révèle des résultats potentiels au sein du cas évoqué par le client ?

En somme, tout ce qui se produit localement au cours d'un processus de supervision, avant, pendant et après une séquence supervisée reflète des critères, des formes ou des patterns clés propres à ce qui s'est déjà produit ou se produit encore au sein du cas évoqué par le client.

- **Attention :** Ces effets de résonance concernent aussi tous les processus pertinents qui impliquent le groupe de supervision dans son ensemble.

Concrètement, lorsqu'en supervision systémique, un participant décide de devenir client et en choisit un autre pour être son coach, la qualité de cette interaction ne peut être perçue que comme une occurrence strictement locale. Comment et pourquoi le coach attire t-il ce type de client par ailleurs? Quel type de processus se met en route au sein de ces relations habituelles pour ces partenaires ? Si, par exemple, la séquence démarre avec une période de confusion, comment est-ce que le cas du client a aussi démarré avec une période de confusion équivalente ? Comment est-ce que dans son ensemble, le groupe de supervision a joué dans ce processus de confusion ? Comment est-ce que la confusion est aussi un thème pertinent pour le coach lors de ses démarrages, ailleurs au sein de sa vie personnelle ou professionnelle ?

De cette façon, toutes les caractéristiques des interactions actives au sein du contexte de supervision reflètent de façon précise les caractéristiques actives des interfaces au sein de nombreuses autres relations vécues par les participants par ailleurs. Au sein d'un groupe de supervision systémique, les participants apprennent à percevoir et intégrer ces effets de résonance systémiques afin d'en tenir compte dans leur pratique quotidienne et mieux accompagner la transformation de leurs clients.

- **Attention :** Toutes les caractéristiques des formes relationnelles, des patterns, des processus, des thèmes, des rythmes, des difficultés et succès vécus par les participants au cours des séquences de supervision, sont considérés comme des réfections précises qui procurent des clés essentielles aux enjeux personnels et professionnels des participants, vécus par ailleurs.

Cela comprend les caractéristiques du cas apporté en supervision. Par conséquent, il existe une forte résonance entre le cas évoqué par un des participant et tous les processus qui peuvent se produire au sein du groupe de supervision. Pour tous les acteurs concernés, il s'agit là d'un processus de résonance relationnelle, interactive et comportementale, hautement significatif.

Bien entendu, les réflexions systémiques et autres résonances qui émergent au cours d'un travail de supervision concernent aussi les participants qui se portent volontaires pour être des coachs afin de traiter les cas évoques par les clients. Jamais les coachs ne se trouvent choisis par hasard, neutres quand à la raison pour laquelle ils sont choisis, ni externes aux enjeux et thèmes apportés par leurs clients. Jamais les coachs ne sont innocents quant à la façon dont se déroule une séquence. En supervision systémique comme en coaching systémique les coachs sont considérés comme étant totalement impliqués au sein de la dynamique de leurs clients. Les coachs peuvent presque toujours être perçus comme épousant des rôles précis et pertinents, comme des acteurs totalement impliqués au sein même des dynamiques que leurs clients cherchent à résoudre ou dépasser. Ils n'agissent pas par hasard, et la chance n'y est jamais pour rien.

Aussi, il ne faut pas oublier que ces effets de résonance impliquent aussi souvent d'autres participants au groupe de supervision, sinon l'ensemble du groupe en tant que tel. Même si initialement, ils ne se croient qu'observateurs, le développement de leur conscience leur permettra de saisir qu'ils participent activement au déroulement des thèmes apportés par chacun et mis en scène par le contexte général de supervision.

L'observateur non influent n'existe pas. Tour à tour, d'une façon fractale et synchronique, le groupe de supervision reflète localement, inlassablement, les contextes organisationnels ou sociaux absents, propres aux cas, thèmes et enjeux évoqués par chacun des participants. De cette façon et lors de chaque séquence de supervision systémique, le groupe de supervision en tant qu'ensemble s'exprime en résonance profonde avec les situations évoquées, afin de refléter les attitudes et comportements des environnements ou du public absent, propre au cas.

Par conséquent, lorsque les participants sont présents au travail de deux volontaires au sein d'un groupe de supervision systémique, des attitudes comportements individuels ou collectifs peuvent :

- Illustrer ou exprimer localement des pressions sociales ou professionnelles spécifiques, qui ont lieu au sein du contexte absent, du cas évoqué.
- Permettre un travail sur le complexe d'imposture vécu par de nombreux coachs débutants, ou encore peu sûrs d'eux. Le regard des autres et leurs retours permettent de bien se positionner en professionnel au sein d'une réalité sociale.
- Révéler des caractéristiques pertinentes concernant les contrats triangulaires présents, qui à chaque fois reflètent le contexte absent du cas évoqué en supervision.
- Illustrer localement la qualité réelle des relations et interactions absentes, qui se déroulent entre les coachs en supervision et leurs clients réels.
- Dans le temps sur l'année ou en marathon, la dynamique de développement du groupe de supervision permet l'émergence de thèmes propres à l'évolution de groupes formels, d'équipes professionnelles et d'organisations relativement structurées. Cela permet aux coachs en supervision de développer leur conscience des caractéristiques d'évolution de systèmes complexes et leurs compétences de coachs d'équipes et d'organisations.
- Etc

Par conséquent, le premier niveau de travail en supervision systémique est de développer la présence aux résonances entre ce tout qui se déroule localement en supervision et les multiples autres réalités personnelles et professionnelles des participants coachs. Prenant en considération ces reflets systémiques, le deuxième niveau de travail en supervision systémique concerne l'apprentissage et le rodage de réponses comportementales et

linguistiques appropriées, afin de développer la puissance pertinente de chacun des coachs en présence. Ainsi, au delà d'un lieu de prise de conscience, le groupe de supervision systémique devient un creuset d'apprentissage de nouvelles réactions, de nouveaux comportements, de nouvelles stratégies résolutoires.

- **Attention :** En complément, un groupe de supervision systémique est aussi formellement structuré de façon à représenter un réseau de coachs opérant sur un marché commun. Cela peut être très utile pour offrir encore une autre dimension d'apprentissage.

Tour à tour, chacun est client, choisit un coach, se fait choisir par d'autres clients, et participe à organiser le contexte de travail partagé par l'ensemble. Ce mini marché du groupe de supervision fonctionne selon quelques modes opératoires formels. Cette organisation particulière permet à chacun de découvrir des éléments clés concernant sa place d'acteur sur le marché réel, à travers un certain nombre d'autres reflets systémiques.

Comment chacun se positionne sur le marché, sa façon d'y être actif, passif, réceptif, ou en retrait est rapidement révélé en groupe de supervision. Les participants coachs qui souhaitent préciser et modifier leur démarche commerciale y trouvent très largement de quoi nourrir leur réflexion. Ce travail permet à de nombreux coachs de changer leurs stratégies commerciales, leur type de présence sur le marché, leur qualité d'appartenance à des réseaux de professionnels, etc.

- **Attention :** Le groupe de supervision est structuré sur trois niveaux de responsabilités, comprenant des rôles fonctionnels et structurels. Certains de ces rôles sont permanents, et d'autres en rotation régulière. Cette structure relativement formelle permet au groupe son efficacité centrée sur l'attente de ses résultats.

Une telle architecture de groupe de supervision permet un apprentissage très opérationnel de la présence et des outils servant à l'accompagnement de la complexité propre au coaching d'équipe et au coaching d'organisations. Par conséquent, parmi toutes les possibilités d'apprentissage offertes par un groupe de supervision systémique, nous pouvons évoquer et rappeler les suivantes :

- Aider à clarifier la démarche de marketing et de vente de chaque participant dans son développement sur son marché de coach
- Chaque participant peu prendre conscience de, et modifier, son positionnement privilégié, au milieu ou en périphérie, actif ou passif, réceptif ou réactif, etc. au sein de groupes, d' équipes, de réseaux, d'entreprises, d'associations, etc.
- Ce contexte est une arène puissante pour aider des coachs individuels à développer des compétences de performance collective et d'équipe. Le contexte aide chaque participant à positionner leurs compétences en coaching d'équipe, et à développer leur potentiel dans ce domaine.
- La participation à un groupe de supervision systémique peu accompagner le développement de chacun dans sa capacité d'engagement, sa motivation, son suivi, sa capacité à atteindre des objectifs personnels en cohérence avec des ambitions collectives.
- Ce type de groupe de supervision systémique permet de développer des compétences d'encadrement, de délégation, de leadership, de gestion du temps, de management d'équipe, d'efficacité collective, etc. Cela permet aux participants d'apprendre à modéliser des comportements appropriés dans l'accompagnement de clients professionnels.
- Pour les coachs qui se spécialisent en coaching individuel, ce contexte systémique permet de mieux tenir compte de la complexité sous jacente à toute relation à deux, à toute démarche de clients individuels, en coaching de manager ou coaching de vie.
- Etc.

Pour conclure, les nombreux niveaux de complexité offerts par un groupe de supervision systémique permettent aux participants un apprentissage à la fois très pratique et très complet. Cette approche est inclusive, générale, globale, multiforme, centré à la fois sur des comportements locaux et immédiats et sur des effets et des résonances aux conséquences multiples et ultérieures. Cela offre à chacun un creuset d'apprentissage très puissant.

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

Afin de consulter diverses offres de groupes de supervision: