

# SUPERVISION ?

**Le principe de la supervision n'est pas toujours clair pour les participants à nos trajets, ceux qui ont terminé et qui ont déjà passé la certification, et même pour les coachs qui pratiquent déjà. Les sessions de supervision que nous organisons se font sur le principe des coachings circulaires et sont ouvertes à tous ceux qui ont envie de s'entraîner au niveau des compétences de coaching: savoir-faire et savoir-être. C'est donc coacher-coacher-coacher mais, avec rapidement, un retour et des suggestions d'amélioration ainsi que des pistes de progression**

Voici le résultat d'une enquête faite auprès d'une vingtaine de personnes quant à leurs desideratas par rapport à des sessions de supervision. Merci pour l'input de ceux et celles qui se reconnaîtront, discrétion et déontologie obligent.

Comment rester dans l'attitude coach lorsqu'on s'entend très bien avec une coachée ?

Comment coacher quelqu'un sur un thème, une problématique qui nous pose nous-même problème (légitimité ?)

Comment renvoyer quelqu'un à sa responsabilité ? Quelqu'un qui dit tout le temps : « Justement je n'arrive pas à savoir dans quelle direction aller » ou « je ne sais pas » et « c'est pour ça que je viens vous voir » ? Ça met une grosse pression sur le coach.

D'une manière générale, j'aimerais bien travailler sur le thème de ma légitimité en tant que coach. Je me mets la pression à cause de mon côté perfectionniste...

J'aimerais aussi avoir quelques tips sur comment coacher avec les niveaux logiques et les confusions de niveaux que les coachées peuvent faire.

J'ai du mal à coacher sur certaines thématiques, lorsqu'elles sont trop en miroir. Je réfléchis alors trop à la bonne question à poser. Comment puis-je rester présent et neutre quand la problématique fait écho chez moi ?

J'ai souvent l'impression que le coaching tourne en rond... Le coaché n'a pas vraiment d'objectif, il a envie de changer mais sa demande n'est pas précise, j'explore ces croyances, j'en détecte, j'essaie de recadrer, et puis la fin de la séance arrive ! Alors je tente de conclure, de fixer avec lui une tâche qui est bien souvent " réfléchir à un objectif précis pour la prochaine fois" ou alors "une petite tâche pour faire différemment, dans le cadre d'un recadrage de croyance") - mais du coup, j'ai l'impression qu'il repart sans avoir vraiment "avancé".

Je me demande à chaque fois si le coaching est "réussi" - comment évaluer notre travail (cela suffit-il si "le coaché est content"...)? Faut-il qu'il reparte d'office avec "quelque chose"? Quels sont les taskings adéquats?

Que faire avec un coaché qui 'sait déjà tout', qui est très lucide sur ses blocages, ses croyances limitantes, ce qu'il devrait faire, qui dit "je sais que c'est ça que je veux", mais "je n'y arrive pas" ?

Je voudrais pouvoir beaucoup plus facilement choisir la posture adulte. Il m'arrive de me sentir enfant devant certaines attitudes de clients (une fois jusqu'à perdre mes moyens) ou de prendre la position parent, ou pire, sauveur ! Donc ni trop ni trop peu de yang ou, dit autrement, entrer avec plus de souplesse dans l'énergie du « et »: laisser au client sa pleine autonomie et garder l'autorité dans le processus.

J'ai besoin d'avoir un feedback sur comment agir avec un certain type de clients:, ceux qui mentalisent, se perdent dans les détails, me baladent, procrastinent et se disent débordés alors même qu'ils créent le problème pour lequel ils consultent durant la séance !

C'est la position « méta » que je voudrais encore approfondir en supervision parce qu'elle me semble essentielle.

Je garde un souci par rapport au fait de ramener le client rapidement trop à « du positif». J'ai le sentiment de passer trop de temps à vouloir comprendre la réalité du coaché. Je crois que j'ai besoin d'apprendre à être plus proactive et moins dans le « creuser dans la mine », là où ce n'est pas nécessairement pertinent.

Je voudrais qu'on se penche sur le code de déontologie et comment expliquer le coaching lors d'une première rencontre.

Je voudrais approfondir les techniques de visualisation, de relaxation et de centrage.

Pour être en cohérence avec ce à quoi je crois comme coach, je voudrais être capable de plus de lâcher-prise, savoir dire « non », ne pas avoir peur de l'agressivité, ne pas culpabiliser outre mesure, spécialement lorsque je choisis ce qui va me mettre en avant ou me procurer du bonheur et du plaisir ou lorsque je demande de l'aide, m'entourer de gens qui me font du bien et mieux respecter mes besoins.

J'ai un coaché est content des 6 sessions, par contre moi je le suis moins. Je n'arrive pas à l'amener à ressentir les choses, à parler "valeurs" avec lui. A chaque tentative, question sur le sujet, il évite les émotions, il reparle d'autre chose. Je le lui ai fait remarquer, il me dit qu'il le sait avec un grand sourire....Il revient à chaque session avec un problème concernant sa femme et les enfants de celle-ci. Ce sont eux qui ne font pas ci pas ça, sa femme qui devrait réagir comme ci, comme ça....  
Quand je ramène à lui, il écoute, il acquiesce, sans suite .... Voilà, là je suis démunie face à ce coaché.....

Comment développer mon business de coach ?

Comment rester centrée sur un seul sujet avec le coaché quand tu vois qu'il y a plein de 'choses intéressantes' dans son discours et qui risque de me faire partir vers un autre sujet ?

Comment faire pour travailler avec la matrice d'identité et les metaprogrammes ?

Comment motiver ton coaché à s'investir plus dans son développement personnel quand tu sens qu'il ne prend pas le temps de faire les taskings ou qu'il les fait à la dernière minute ?

Que faire avec un client qui est dans l'impossibilité par rapport à un certain sujet de générer lui-même des solutions ?

Je voudrais passer par les étapes de tout le cycle "coaching" en préparation à la certification.

*Daniëlle De Wilde*