

**Prestation « ENTRE 2 OPALE »**

**« Optimiser la Pratique de  
l'Accompagnement pour les Lieux de  
l'Entreprise »**

ou l'analyse de la pratique de l'accompagnement et du  
management en mode ressource



Auteur : Jérôme Curnier  
Année 2022 et 2023 (dernière maj : 19 avril 2022)

## Table des matières

Intitulé de la prestation.....	3
Prérequis .....	3
Cible, public concerné.....	3
Accessibilité à la formation aux Personne en Situations de Handicap : .....	3
Objectifs et enjeux .....	3
Mode de fonctionnement, pédagogie .....	4
Un espace d'évolution .....	4
Processus de supervision proprement dit.....	4
Nombre de participants par journée.....	5
Organisme assurant ces journées.....	5
Lieux, horaires, durée .....	5
Modalités d'accès, inscription, tarif et engagement .....	5
Inscription.....	5
Engagement.....	6
Tarifs.....	6
Déploiement dans le temps / durée .....	6
Facturation .....	7
Annulation .....	7
Prescripteurs « Diam » .....	7
Programme.....	7
Calendrier.....	7
Intervenant - Contact .....	8
Annexe 1 : évaluation et taux de satisfaction des participants .....	10
Annexe 2 : Les processus de la supervision de la journée « ENTRE 2 OPALE ».....	11
Déroulement type de la journée type « ENTRE 2 OPALE » .....	11
Processus de supervision proprement dit.....	11
Annexe 3 : Les règles de fonctionnement de l'« ENTRE 2 OPALE ».....	15
Annexe 4 : les cadres de référence de la supervision proposée.....	17
Annexe 4 : coordonnées bancaires .....	18

## **Intitulé de la prestation**

« ENTRE 2 - OPALE » : Optimiser la Pratique de l'Accompagnement pour les Lieux de l'Entreprise pour un suivi de la pratique d'accompagnement individuel et d'équipe en entreprise et de management en mode ressource.

## **Prérequis**

**Il n'y a pas de prérequis en tant que tels** : toute personne peut venir assister à cette prestation.

## **Cible, public concerné**

Cette prestation s'adresse de façon privilégiée :

- aux coachs professionnel (en cours de formation ou certifiés). Cette prestation constitue alors un espace d'approfondissement de la formation initiale qu'ils ont suivie ou sont en train de suivre ;
- aux managers opérationnels qui veulent travailler leur management en mode ressource (management orienté processus et sens de l'action plus que contenu) ; il bénéficie ainsi du travail collectif avec d'autres coachs
- aux responsables des Ressources Humaines qui souhaitent disposer de cadres de référence étendus à ceux utilisés en coaching.

## **Accessibilité à la formation aux Personne en Situations de Handicap :**

- Toute personne en situations de handicap peut solliciter l'aménagement de la formation suivie, pour compenser son handicap, s'il fragilise le suivi de sa formation. (Cf. article 5211-2 et suivants du Code du travail).
- Nous contacter pour l'étude de l'aménagement de la formation en fonction de votre handicap si la prestations à distance en zoom ne convient pas.

## **Objectifs et enjeux**

Ces journées permettent d'intégration de ces cadres de référence, de supervision et d'analyse de sa pratique d'accompagnement en milieu professionnel.

Plus spécifiquement, les groupes « ENTRE 2 - OPALE » sont centrés sur le développement professionnel en matière d'accompagnements individuel, d'équipe et de l'organisation. À ce titre, les DRH et autres Managers opérationnels dont une des tâches est d'accompagner leurs équipes ou encore les professionnels de la relation d'aide peuvent participer à ces journées « ENTRE 2 OPALE ».

Spécifiquement, les processus pédagogiques du produit « ENTRE 2 - OPALE » sont construits pour répondre aux enjeux suivants :

- Raffermer la sécurité ontologique des participants ;
- Conforter leur appréhension et leur connaissance du corpus théorique d'intervention de l'accompagnement individuel, d'équipe et des organisations (Analyse Transactionnelle, Programmation Neuro-Linguistique, Intervention Systémique brève, Théorie Organisationnelle de Berne, Spirale Dynamique, Roue de Hudson, Élément Humain, Approche existentielle de Frankl, Management, Process Communication Management) ;
- Traiter leur rapport à leur complexe de l'imposteur ;
- Etre supervisé dans leurs pratiques de l'accompagnement individuel et collectif ;
- Valider leurs diagnostics ;
- Créer une communauté de soutien qui dépasse la seule démarche de professionnalisation.

### **Mode de fonctionnement, pédagogie**

Le mode de fonctionnement d'un groupe « ENTRE 2 OPALE » est fondé sur une démarche très constructiviste dans laquelle la vie du groupe, ses règles du jeu, ses processus de travail et relationnels, ainsi qu'une bonne part de son organisation lors des rencontres sont redéfinis et revalidés en continu par les membres du groupe.

Au fil des séances le groupe acquiert de la maturité, des besoins nouveaux apparaissent en termes de processus de travail, parfois de nouveaux entrants conduisent à de nouveaux positionnements.

### **Un espace d'évolution**

Le métier de l'accompagnement est à la rencontre de trois développements : le développement professionnel et managérial (management), le développement de l'identité personnelle et relationnelle (renforcement de son identité personnelle et développement des capacités à gérer la relation à l'autre), le développement des liens entre les deux précédents que l'on pourrait appeler le développement du sens (mise en cohérence des différents aspects).

Ce travail de développement et d'évolution au long cours peut se faire dans des directions très variées. Deux processus sont proposés pour favoriser cette évolution dans le sens que souhaite le participant :

- le processus de feedback groupal ;
- le processus de feedback individuel.

Ils sont construits par le superviseur sur la base des enjeux et objectifs de développement que se fixe le participant.

### **Processus de supervision proprement dit**

Une douzaine de processus de supervision sont proposés pour le traitement des demandes qui émergent durant la journée de la part des participants. Pour le détail de ces processus, voir

**Annexe 2 : Les processus de la supervision de la journée « ENTRE 2 OPALE », page 11.**

## Nombre de participants par journée

- Minimum : 5
- Maximum : 10

## Organisme assurant ces journées

**Institut maïeutis**, Résidence Le Gentil Castel, Appt A11, 5 Bld de Chantemerle, 73100 Aix Les Bains  
RCS Chambéry • SIRET : 488 273 335 00015 • APE : 7022Z  
N° d'organisme de formation 82 73 01093 73  
N° TVA Intra communautaire : FR28488273335

## Lieux, horaires, durée

- **Lieux (par ordre alphabétique)**
  - ✓ **Aix Les Bains** : Locaux du cabinet **Institut maïeutis**, 5 Bld Chantemerle, 73100 Aix Les Bains
  - ✓ **Lyon** : chez Sabine Anzardi Charvet, 19 Rue du lac, 69003 Lyon, métro Part Dieu, code ascenseur 2638, 2<sup>ème</sup> étage
  - ✓ **Paris** : La nouvelle adresse est désormais EMCC France, 27 rue Camille Pelletan, 92300 Levallois Perret.  
Pour s'y rendre :
    - Metro : ligne 3, station Anatole France,
    - SNCF : Gare de Clichy-Levallois (Train L, 2 stations depuis la Gare Saint-Lazare, 10 minutes de porte à porte)
    - Bus : 165, 174, 274, 94, 341, 20.
    - Code d'entrée : 2580.
- **Horaires** : de 9h à 17h30

## Modalités d'accès, inscription, tarif et engagement

### Inscription

L'inscription se fait sur simple prise de contact et dialogue avec Jérôme Curnier par téléphone ou par mail. A l'issue de cette prise de contact, Jérôme Curnier envoie ce document au demandeur.

Le choix des dates se fait soit sur la base de ce document (les dates sont aussi inscrites sur le site de l'**Institut maïeutis**). **Merci de bien vouloir m'envoyer un mail avec les dates que vous avez choisies.**

Dès lors que la demande de participation est faite, la personne peut débiter la supervision en présentiel à l'endroit qu'elle souhaite, ou en zoom.

## Engagement

- Il est demandé un engagement de 6 séances sur 12 mois glissants pour la ville de Paris et en distanciel. Cet engagement est de quatre séances sur 12 mois glissants pour les villes de Lyon et Aix Les Bains.
- Si la personne a assisté à une séance initiale de découverte, son engagement sur 12 mois glissants est d'une séance de moins. L'année suivante, l'engagement repasse au nombre prévu de séances.
- Engagement à 3 séances pour les Enseignants Superviseurs « Diam » en formation ou ceux qui viennent en tant qu'assesseur en « Diam » invités.
- Pas d'engagement pour les « Diam-en-Terre » (formation au coaching assurée par l'Institut maïeutis). Ils viennent quand ils le veulent.

## Tarifs

### Tarif pour individuel, indépendant et entreprise de moins de dix salariés :

- Tarif de la journée découverte : 230€ (pour 7 heures de travail effectif et 90 mn de repas).
- 270€ net de taxes par journée (pour 7 heures de travail effectif et 90 mn de repas).
- Tarif de la journée de supervision en distanciel : 250€.

### Tarif pour les participants d'entreprises de dix salariés et plus :

- Tarif de la journée découverte : 330€ (pour 7 heures de travail effectif et 90 mn de repas).
- 370€ net de taxes par journée (pour 7 heures de travail effectif et 90 mn de repas).
- Tarif de la journée de supervision en distanciel : 350€.

### Pour les participants à « DIAM » :

- **S'ils prennent en charge leur parcours** et dont la promotion est en cours : une réduction de 10% s'applique au tarif de journée de 270€ (le tarif est alors de 243€).
- Dont la promotion est en cours et **qui font financer la supervision par leur entreprise** (de plus de 10 personnes), une réduction de 10% s'applique au tarif de journée de 370€ (le tarif est alors de 333€).

### Tarifs spécifiques :

- Pour ceux qui participent à une journée supplémentaire de supervision un même mois donné, la seconde journée est facturée 50% du tarif plein.
- Tarif individuel en distanciel : 230€ l'heure HT
- Tarif individuel en présentiel : 250€ l'heure HT

## Déploiement dans le temps / durée

La supervision proposée se déploie dans l'année selon les modalités suivantes :

- Inscription sur le nombre de séances voulu dans l'année (engagement de six séances).
  - Une séance par mois (10 à 11 séances dans l'année).
  - Séance en journée complète (9h-17h30).
-

## Facturation

- Emise en une fois, pour six séances (en présentiel et en distanciel).
- Emise en une fois, pour quatre séances pour les villes de Lyon et d'Aix Les Bains.
- Emise en une fois, pour trois séances aux Enseignants Superviseurs « DIAM » en formation.
- Emise à chaque séance pour les « Diam-en-Terre » (les participants du parcours « DIAM »).
- Toute séance supplémentaire en regard de l'engagement annuel sera facturée à l'unité.

Le paiement s'effectue par virement (voir annexe pour les coordonnées bancaires) ou par chèque en une fois ou à l'unité selon les conditions qui s'appliquent.

## Annulation

Toute séance annulée devra être reprogrammée sur les autres dates sur la période de 12 mois glissants à partir de la date d'engagement.

Le paiement est dû intégralement (ou la journée considérée comme consommée) lorsque l'annulation est annoncée dans les dix jours qui précèdent la date de supervision.

## Prescripteurs « Diam »

- Pour tout inscrit au parcours « Diam praticien (30 jours) » issu de vos connaissances et réseaux, deux séances de supervision sont offertes (valeur 520€).
- Pour tout inscrit au parcours « Diam maître praticien (51 jours) » issu de vos connaissances et réseaux, trois séances de supervision sont offertes (valeur 810€).
- Cette offre est valable sur une période de 12 mois à partir de la date du début du parcours « DIAM » de la personne issue de vos réseaux qui s'est inscrite.

## Programme

Nous retrouvons au cours des journées les principaux apports du coaching individuel (de managers et dirigeant), d'équipes et d'organisation. Cela correspond aux contenus volumes 1, 2 et 3 de la collection « Coaching global » de Jérôme Curnier. Les questions relatives au traitement des croyances et des valeurs sont présentées dans les tomes 1 et 2 du volume 3 de cette même collection.

Le volume 1 présente la pédagogie « ENTRE 2 OPALE » dans le détail pour ceux qui souhaitent y revenir.

## Calendrier

Les dates des journées de supervision « ENTRE 2 OPALE » 2022 sont les suivantes :

**Calendrier - Entre 2 Opale - Aix Les Bains, Lyon et en zoom - Années 2022 et 2023**

Superviseur : Jérôme Curnier									
Aix-Les-Bains			Lyon			Zoom			
	2022	2023		2022	2023		2022	2023	
Jan.	Relâche	Relâche	Jan.	19	6	Jan.	17	5	Jan.
Fév.	1	3	Fév.	Relâche	Relâche	Fév.	7	2	Fév.
Mars	Relâche	Relâche	Mars	14	7	Mars	1	6	Mars
Avr.	4	3	Avr.	Relâche	Relâche	Avr.	7	4	Avr.
Mai	Relâche	Relâche	Mai	11	10	Mai	9	9	Mai
Juin	2	5	Juin	Relâche	Relâche	Juin	7	6	Juin
Juil.	Relâche	Relâche	Juil.	Relâche	4	Juil.	4	3	Juil.
Aoû.			Aoû.			Aoû.			Aoû.
Sept.	Relâche	4	Sept.	14	5	Sept.	12	6	Sept.
Oct.	3	23	Oct.	Relâche	Relâche	Oct.	10	2	Oct.
Nov.	Relâche	Relâche	Nov.	10	7	Nov.	8	6	Nov.
Déc.	5	1	Déc.	Relâche	Relâche	Déc.	6	4	Déc.

Les dates de 2023 seront données en juin 2022.

## Intervenant - Contact

L'animation est menée par le fondateur de l'institut **maïeutis**, enseignant superviseur de coachs et de managers : Jérôme Curnier.

Mail : [jerome.curnier@wanadoo.fr](mailto:jerome.curnier@wanadoo.fr)

Tel : 06 81 48 62 76



Diplômé d'une école de commerce suivi d'un MBA, il a passé une quinzaine d'années dans l'informatique (éditeurs et SSII) dont quatre ans passés aux USA. A partir de 1999, il s'est orienté vers l'accompagnement du changement des personnes, des équipes et des organisations en opérant une reconfiguration profonde de son identité professionnelle. Ayant travaillé six ans aux côtés de V. Lenhardt, il a rédigé l'enseignement de ce dernier pour sa diffusion auprès des écoles Coach & Team (2002-2005).

En 2002, il devient consultant associé, puis début 2006, crée son propre cabinet indépendant en tant que coach, superviseur et enseignant à l'accompagnement individuel (coaching), d'équipes (team building) et des organisations (Organization Development).

En janvier 2007, il fonde l'**institut maïeutis**, institut de recherche en Intelligence Collective et développement de pédagogies d'accompagnement personnel et professionnel. La démarche globale du cabinet vise la croissance et l'unification de la personne et conçoit l'être humain en premier lieu comme finalité puis comme moyen de ses propres activités.

Jérôme a été plus de sept ans superviseur des coachs internes de Volvo-Renault Trucks (2005-2012) puis de STMicroelectronics (depuis 2014-2017).





Il est l'auteur de la collection « Coaching global » dont les trois premiers volumes (sur 5) sont parus.

Vidéo de présentation générale : [https://youtu.be/4EG\\_JtqSffA](https://youtu.be/4EG_JtqSffA)

Vidéo de présentation du volume 3 : <https://youtu.be/CZeZ82-K7RU>

- Volume 1 : Accompagner les enjeux d'un monde en mutation
- Volume 2 – Tome 1 : Fondamentaux du coaching et accompagnement de managers
- Volume 2 – Tome 2 : Accompagnement de dirigeants et coaching d'équipes
- Volume 3 – Tome 1 : vers plus de profondeur, la construction de notre réalité et de nos croyances limitantes
- Volume 3 – Tome 2 : vers plus de profondeur, accompagner les croyances limitantes en coaching et en thérapie
- Volume 3 – Tome 3 : vers plus de profondeur, accompagner les valeurs, les décisions existentielles et avec la Roue de Hudson

**Formations** : École de commerce, MBA, coaching individuel et d'équipes (Certification CT 2001, master CTCl 2003, puis Enseignant Superviseur 2005, V. Lenhardt), agréé coach Process Com (2006), formé à la TOB (2008, EATO), à l'Élément Humain® (Schutz, 2009), à l'Approche Systémique (2009), à la Spirale Dynamique® (2009 et 2011), à la Roue de Hudson (2012), formation de maître praticien Emotional Freedom Techniques (IFPEC, 2014), formation en Constellations Systémiques d'Organisation (2015), formation en Approche Narrative (2016-17), Byron Katie Mitchell (The Work, 2017), formation au Mode Opérateur Identitaire Itératif (2018-20 MO2i, Joël Guillon).

Jérôme Curnier anime aujourd'hui le réseau des Enseignants Superviseurs « DIAM » (« DIAM » est la formation au coaching professionnel de 51 jours sur 2,5 ans de l'institut maïeutis)

Il est supervisé par Jacques Antoine Malaréwicz.

## Annexe 1 : évaluation et taux de satisfaction des participants

- La supervision ne donne pas lieu à une évaluation des connaissances ni à une certification quelconque.
- Une fois par an, à l'issue de l'engagement du participant, une fiche d'évaluation lui est proposée dans la perspective d'une amélioration continue.
- Le taux de satisfaction est calculé sur les six critères suivants :

	Oui tout à fait d'accord 4	Oui plutôt d'accord 3	Assez peu d'accord 2	Pas du tout d'accord 1
1. Les objectifs énoncés sont-ils atteints ? Les séances de supervision ont répondu à vos objectifs spécifiques ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Les exercices pratiques vous ont permis d'appréhender ou de perfectionner l'usage des outils, protocoles et autres grilles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. L'animation de ces journées est de qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Les méthodes et techniques d'animation utilisées sont satisfaisantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Les équipements ou matériels à disposition sont adaptés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cette prestation aura-t-il un impact sur votre vie professionnelle et ou personnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Le taux de satisfaction en 2021 est de 29 sur 30.
- Le nombre de supervisés selon cette pédagogie est de 55 personnes par an.
- Les participants restent en moyenne entre trois et six ans dans ce processus de supervision.

## Annexe 2 : Les processus de la supervision de la journée « ENTRE 2 OPALE »

### Déroulement type de la journée type « ENTRE 2 OPALE »

Chaque journée est animée par le superviseur à partir des cas apportés par les participants. L'ordre du jour est construit dans la double logique de cible et d'émergence.

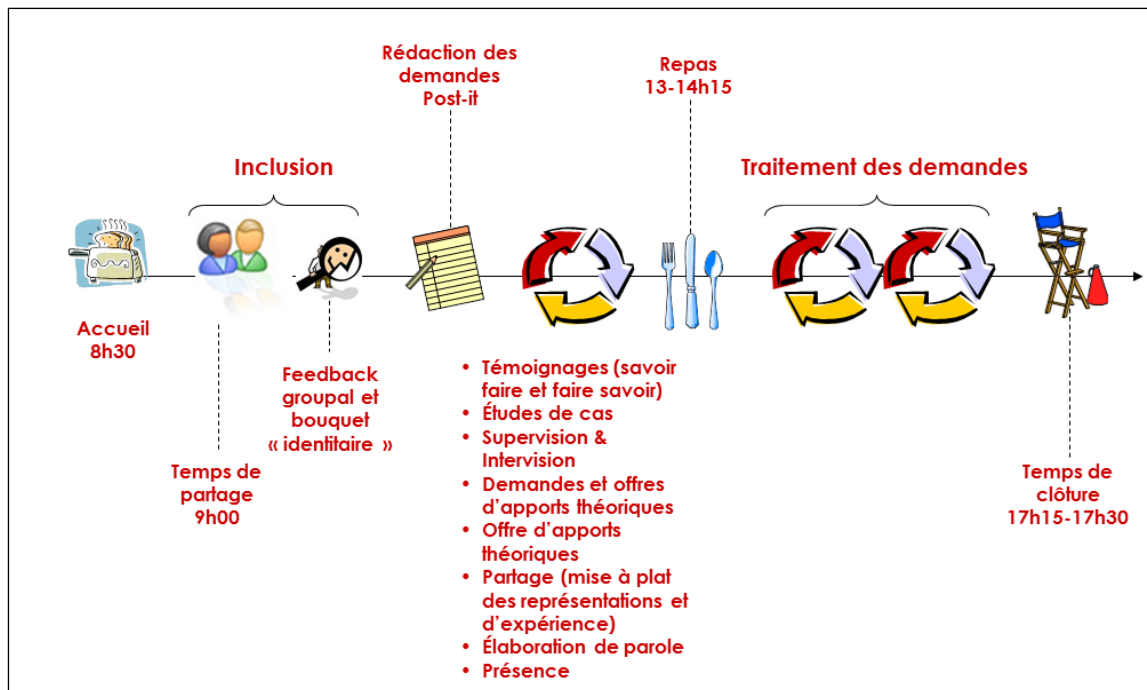


Figure 1 – Déroulement type d'une journée de supervision « ENTRE 2 OPALE »

### Processus de supervision proprement dit

#### Processus d'inclusion et feedback groupal

La journée débute par un processus d'inclusion, suivi d'un feedback groupal animé par le superviseur qui donne à voir le stade de développement du groupe, son identité instantanée, ses besoins, les questions de sens qui se tissent entre les mots. Ce processus permet donc à chacun de cristalliser le stade de développement groupal et d'intégrer les éléments théoriques de diagnostic.

Cette même proposition de feedback individuel est faite à chacun (par un contrat verbal). Ce retour se focalise sur les aspects saillants de la progression identitaire professionnelle. Il s'agit d'un bouquet de perles dont chacun peut se nourrir. Nous apportons un soin particulier à cette séquence qui reste à la discrétion de chacun.

#### Inventaire des besoins et cas à traiter (rédaction de post-its)

Après quoi on procède à l'inventaire des cas à traiter dans la journée et au choix des processus de traitement selon les cas de figure. Si les demandes sont trop nombreuses par rapport au temps imparti (une journée), un processus spécifique de détermination du chemin critique de traitement est proposé.

## Une douzaine de processus de traitement

Le traitement des cas à superviser est géré selon des processus différents. Chacun d'entre eux traite une question identitaire spécifique et se trouve porteur d'un enjeu pédagogique pour le reste du groupe, quelle que soit la nature de la participation spécifique de chacun dans le processus lui-même.

Après la description des processus, un tableau récapitulatif est fourni sur ce point :

1. Les **témoignages de type « Savoir-faire »** se structurent autour de 10 minutes de présentation par le participant volontaire, de 15 à 20 minutes de feedback fait au témoin en fonction de ce que sont ses enjeux et ses demandes initiales de feedback. L'enjeu pédagogique est de raffermir sa sécurité en recevant du feedback. Ce processus prend 20 à 30 minutes.
2. Les **témoignages de type « Faire- Savoir »** se structurent autour de 10 minutes de présentation par le participant volontaire d'une information utile pour la vie du groupe. L'enjeu est de communiquer des nouvelles institutionnelles et de faciliter la connaissance des arcanes de l'entreprise dans laquelle on travaille. Ce processus requiert environ 15 minutes.
3. Les **études de cas** se structurent autour de 10 minutes de présentation par le demandeur, de 10 minutes de questions de l'auditoire avant que celui-ci (le superviseur compris) ne fournisse des propositions d'options pendant une dizaine de minutes. S'ensuit le débriefing détaillé du superviseur 10 à 15 minutes. Le tout prend 45 à 50 minutes.
4. Les **supervisions** avec le superviseur aux commandes : il s'agit d'une séance d'accompagnement qui dure vingt minutes qui se déroule en aquarium (devant le groupe), suivi du feedback de l'auditoire puis du superviseur. Le travail proposé au groupe est de quatre ordres :
  - Travailler ce que je ressens en tant qu'observateur (analyse de mon contre-transfert),
  - Formulation d'un diagnostic éventuel sur le supervisé (en répondant à la question : le client a besoin de...),
  - Analyse des zones d'intervention possibles compte tenu de la problématique amenée,
  - Élaboration d'un plan d'intervention (déploiement spatio-temporel)Les participants peuvent présenter les points saillants de leur analyse au moment du feedback.  
Le superviseur clôt la séance par un débriefing détaillé sur les quatre axes de travail cités ci-dessus. Durée habituelle : 45 à 60 minutes.
5. Les « **intervisions** » : c'est en aquarium (devant auditoire) avec un participant en tant que superviseur. Les processus sont identiques à la supervision. Le superviseur axe son feedback sur l'intervisé et l'interviseur.  
Là encore les séances d'intervention durent vingt minutes, suivies du feedback de l'auditoire et d'un débriefing détaillé du superviseur.  
Durée habituelle : 45 à 60 minutes.  
Pour que ce processus puisse s'opérer, il convient que les participants acceptent de se constituer « interviseur ». Il s'agit ici d'une étape de croissance identitaire importante.
6. Les **apports théoriques (demandes)** : selon la maturité du groupe, des besoins spécifiques, il est fréquent que des demandes d'apports théoriques soient faites pour permettre de revoir un point particulier. Les apports sont faits soit par le superviseur, soit on propose à un participant de faire comme si c'était lui l'expert. Cela permet une intégration plus efficace. Ce processus donne lieu à une supervision de la didactique du participant. Il est fait en intelligence de situation et selon les enjeux du groupe et de la personne. Ce processus ne dure pas plus de 20 à 30 minutes.
7. Les **apports théoriques (offres)** : Chaque participant peut proposer un apport relatif à son expertise ou à sa pratique. Dans ce cas, il s'agit d'une offre et non d'une demande. Ce type de procédé permet à chaque acteur de se positionner en tant que formateur ; il/elle est supervisé(e) dans son approche didactique et quant au contenu s'il s'agit d'apports relatifs à l'accompagnement et méthodologie de manager ressource. Le coach

a en effet toujours plus ou moins un rôle de référent théorique et l'apprentissage de l'explicitation en 10 minutes sans préparation d'un thème de son choix est l'occasion d'un très bon entraînement. Ce processus ne dure pas plus de 20 à 30 minutes. Il donne lieu à un feedback de la part du groupe vis-à-vis du participant qui fait l'offre d'apport.

8. Le **partage (mise à plat des représentations)** : le partage vise directement la mise en œuvre et l'expérimentation du processus de partage des représentations en groupe. Le participant qui demande un partage souhaite enrichir son cadre de référence sur une question, un domaine, une problématique, non pas selon la modalité d'une demande d'apport mais d'un partage de ce que le reste du groupe a dans la tête et souhaite partager. Il expose la question qu'il souhaite traiter et chacun après une réflexion individuelle préalable partage son point de vue. Le superviseur propose une synthèse tant en termes de processus que de contenu (avec une préférence sur le processus tout de même !). La durée globale de la séquence est de 60 minutes.
9. Le **partage d'expériences** : le processus est similaire au partage des représentations. Néanmoins autant chaque membre du groupe peut participer au partage des représentations, autant le processus de partage d'expérience exige que celui qui s'exprime dispose d'une réelle expérience de terrain du sujet amené. Ceux qui n'ont pas d'expérience sur la problématique sont écoutants. La durée globale de la séquence est de 45 minutes.
10. L'**élaboration de parole** : il s'agit pour le participant de pouvoir s'exprimer devant un auditoire bienveillant et qui manifeste sa seule présence pendant 10 à 15 minutes selon les besoins. Il n'y a pas de feedback sauf demande expresse de la personne et de façon a posteriori. Le feedback ne portera que sur le ressenti.
11. **Autres processus** : parfois aucun processus ne convient au traitement de la demande d'un participant. Le groupe travaille donc à l'élaboration d'un processus spécifique avant de le vivre pour faire avancer le demandeur. Le temps imparti ne dépasse pas les 45 minutes.
12. Manifester sa **présence** : il est possible de manifester sa seule présence sans autre participation plus active en inscrivant son nom sur un post-it, lequel est collé sur le tableau de traitement au moment de l'élaboration du programme de travail après le temps d'inclusion. Cette modalité permet aux participants de prendre soin paisiblement d'eux-mêmes sans que cela soit interprété comme une attitude de retrait (première façon de structurer le temps en AT).

Ces différents processus relèvent de la propriété pédagogique de l'**institut maieutis** et sont répertoriés dans le volume 1 de la collection « Coaching global ».

On peut regrouper ces différents processus selon plusieurs catégories. En voici quelques-unes :

- **La présence à soi, l'estime de soi, la présence à l'autre (okness inconditionnelle) :**
  - Présence,
  - Élaboration de parole
  - Témoignage (savoir-faire)
- **Trouver des solutions en élargissant son cadre de référence :**
  - Étude de cas
  - Partage (mise à plat de représentations)
  - Partage d'expérience
- **Vivre l'intersubjectivité (plutôt orientée à l'okness conditionnelle) :**
  - Supervision
  - Intersession
- **Raffermir son cadre de référence par l'apprentissage et la pratique de l'enseignement**
  - Demande d'apports théoriques
  - Offre d'apports théoriques
  - Partage d'expérience

Soulignons enfin que chacun de ces processus conduit à un enrichissement du groupe par un travail croisé de fertilisation et à un développement identitaire spécifique.

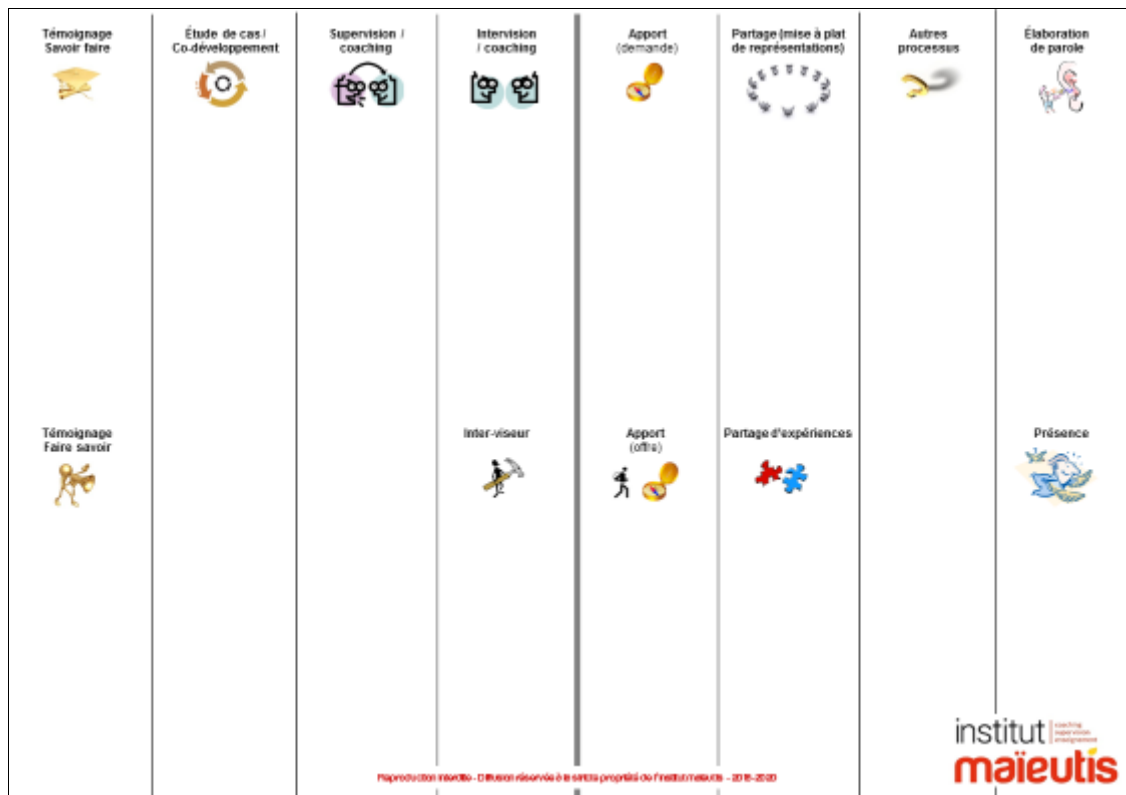


Figure 2 – Tableau des processus de l'« ENTRE 2 OPALE »

## **Annexe 3 : Les règles de fonctionnement de l'« ENTRE 2 OPALE »**

Nous rappelons ici les règles qui régissent le groupe de supervision.

Les règles du groupe sont instituées pour offrir **un cadre protecteur** à chaque membre du groupe afin de lui permettre de libérer sa puissance personnelle.

Il s'agit **d'un contrat relationnel** entre superviseur et participants pouvant donner lieu à des ajustements après régulation.

Elles sont égales entre elles et peuvent faire l'objet **d'une confrontation** par les membres du groupe ou le superviseur.

Ce cadre a également comme objectif de servir de modélisation pour le coaching d'équipe.

### **Règle 1 – Assiduité et ponctualité**

Chacun s'engage sur le nombre de séances désiré dans l'année, à l'issue de la première séance.

L'engagement tient lieu de participation et toute absence est facturée.

**Cette règle est là pour renforcer les frontières du groupe et faciliter l'inclusion.**

### **Règle 2 – Co-responsabilité**

Chacun est partie prenante dans la réussite de ses objectifs.

Chaque participant est considéré responsable de son propre apprentissage entendu comme totalement porteur de :

- l'intensité, le rythme et le contenu de son propre travail,
- sa proposition de cas et de séquences de supervision,
- le contenu de ses synthèses et conclusions personnelles suite à chaque séquence de supervision.

Chacun est donc invité à être pleinement responsable de lui-même et d'assumer les conséquences de ses perceptions, besoins et choix professionnels.

Le groupe de supervision n'est pas un lieu de travail thérapeutique, chacun assure la gestion de ses besoins de soutien personnel ou psychologique en un autre lieu.

**Cette règle est là pour limiter la relation fusionnelle entre le superviseur et les membres du groupe.**

### **Règle 3 – Réactivité et restitution**

Chacun s'engage à dire ce qui lui convient ou pas à propos du contenu et des processus proposés.

Les informations concernant la vie du groupe ne sont pas confidentielles mais chacun a un devoir de réserve.

**Cette règle est là pour éviter les non-dits ou les secrets dans le groupe sur son fonctionnement.**

Elle permet, alors, de les traiter, d'avancer et de favoriser l'inclusion et la réintégration de l'énergie.

#### **Règle 4 - Confidentialité et discrétion**

Chacun s'engage à ne pas nommer ses clients et interlocuteurs clients, à ne pas en faire état et à ne pas utiliser à l'extérieur du groupe des situations vécues par les membres du groupe.

Chacun peut communiquer sur son vécu ou sa progression pédagogique.

**Cette règle permet de se sentir en confiance et traiter des situations professionnelles difficiles.**

#### **Règle 5 - Non dévalorisation**

Ce groupe est un lieu d'expérimentation et d'apprentissage.

Chacun a donc le droit de ne pas savoir avant de savoir, et de ne pas comprendre avant de comprendre.

Chacun s'engage à la vigilance sur son attitude vis à vis des autres membres du groupe afin de favoriser la pédagogie blanche.

**Cette règle permet de croître selon une position de vie +/+, seule position qui permette une réelle coopération entre acteurs.**

#### **Règle 6 - Éthique**

Chaque participant du groupe de supervision doit s'inscrire dans le respect du code de déontologie du métier de coach et de l'accompagnement tel que défini par un syndicat tel que l'ICF (International Coach Federation), la SFCoach (Société Française de Coachs) ou l'AEC-EMCC (Association Européenne de Coaching – European Mentoring and Coaching Council).



## Annexe 4 : les cadres de référence de la supervision proposée


Les cadres de référence auxquels nous faisons appel dans nos séances de supervision sont les suivants :

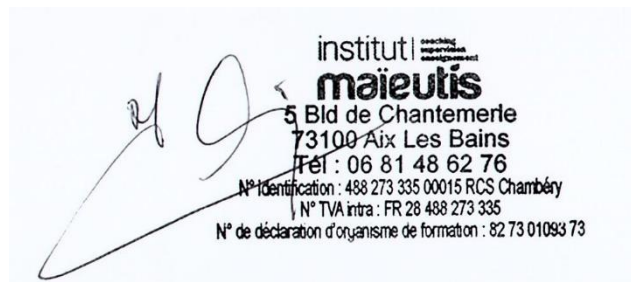
1. Le premier cadre de référence majeur que nous utilisons est l'**Analyse Transactionnelle**. Il permet de concevoir la personne et sa psychologie, la communication, la gestion du temps, ses dynamiques intrapsychiques, les relations, les dynamiques collectives, etc.
2. Lorsque l'on fait référence à l'Analyse Transactionnelle appliquée aux organisations, on parle de la « **Théorie Organisationnelle de Berne** (TOB) ». Nous appréhendons les principaux concepts et outils de cet appareil théorique qui est très cohérent avec l'AT (et pour cause !).
3. L'**Élément Humain** de William Schutz constitue une assise importante. Schutz offre un cadre pour penser les préférences relationnelles des personnes par rapport à elles-mêmes et par rapport aux autres, mais aussi des points de repère pour parler de développement personnel, d'efficacité en équipe, de prise de décision collective, etc.
4. Poser des diagnostics sur des personnes en coaching est grandement facilité par l'usage d'outils psychométriques. J'utilise souvent le cadre de référence recomposé par Taibi Kahler (médecin Transactionnaliste qui a aujourd'hui plus de 70 ans) et qu'il a nommé **Process Communication Model** qui nous donnera des informations sur nos environnements préférés, nos besoins psychologiques, les questions existentielles qui leur sont liées, les styles de management, les canaux de communication, nos centres de motivations, nos comportements sous stress (drivers, mécanismes d'échec et masques de désespéré), etc. J'utilise aussi les travaux de Franck Jullien, ce qu'il a nommé modèle **Com Colors**, lui-même issu de PCM.
5. L'apport de Frankl (**logothérapie**) pour comprendre comment se construit le sens chez les personnes et les fondements anthropologiques et ontologiques de la dynamique noétique est pour nous essentiel.
6. Le cadre de référence **CT (Coach & Team)** de Vincent Lenhardt propose des grilles d'accompagnement simples et performantes. Les grilles de David Servan Schreiber (mort en juillet 2011) sont puissantes lorsqu'il s'agit d'accompagner la personne qui se trouve en détresse (phénomène qui devient de plus en plus fréquent au cœur de l'entreprise). Les apports fertiles de François Delivré sont évidemment intégrés.
7. L'**Approche Systémique** (école de Palo Alto) est un ensemble très vaste. La démarche d'**Intervention Systémique Brève** offre une approche technique et conceptuelle extrêmement riche. Les **interventions stratégiques** de Dominique Bériot permettent d'accompagner les entreprises et des problématiques complexes.
8. La **roue de Hudson** (du « Hudson Institute ») pour accompagner la dynamique de changement et de projets des personnes.
9. On ne peut pas faire l'impasse sur les principaux outils de la **Programmation Neuro-Linguistique**, notamment les niveaux logiques de **Bateson/Dilts**, la façon d'aborder les croyances, le tout reposant sur la **sémantique générale** (Watzlawic, Saucet), jusqu'à la PNL de troisième génération, telle que formulée désormais.
10. Les référents en matière de **complexité** sont Edgar Morin (La méthode, la Voie) mais aussi Dominique Gévelot (Manager dans la complexité) et Dominique Bériot (Manager par l'approche systémique)...
11. Plus personne ne peut négliger les découvertes faites dans le domaine des **neurosciences** et du fonctionnement du cerveau (Damasio, Goldberg, Naccache, Kandel), son application au management (Thomas-Lecerf) et au travail d'accompagnement d'équipes...

12. L'approche de la **Vision Intégrale** de Ken Wilber nous donne des perspectives sur les enjeux de notre travail d'accompagnant. La **Spirale Dynamique** de Clare Graves (repris par Don Beck et Chris Cowan) offre de belles perspectives opérationnelles pour accompagner les changements de valeurs d'un système.
13. En matière d'**Intelligence Collective** et de **développement des organisations (OD)**, on peut se nourrir de Bennis, Doyle, Le Saget, Lenhardt, Collins, Zara, Halévy.
14. En termes de pensée managériale, voici quelques référents : Ghoshal, Bartlett, Porras, Collins, mais aussi et surtout Hamel (« la fin du management »), etc.
15. En fond d'écran : la **résilience** de Cyrulnick, la **bioénergie** (Reich, Lowen, Pierrakos), le **deuil** (Kübler Ross, Delivré, de Hennezelle), l'**expérience optimale** de Csikszentmihaky et sa déclinaison avec l'outil psychométrique InterQualia.

## Annexe 4 : coordonnées bancaires

La facturation est faite au profit du compte :

	<b>BNP PARIBAS</b>	Relevé d'Identité Bancaire / IBAN			
<b>INSTITUT MAIEUTIS</b>					
RESIDENCE LE GENTIL CASTEL 5 BLD DE CHANTEMERLE 73100 AIX LES BAINS					
IBAN <sup>(1)</sup> :	FR76 3000 4014 8800 0100 4439 312				
BIC <sup>(2)</sup> :	BNPAFRPPXXX				
RIB <sup>(3)</sup> :	Code banque	Code agence	Numéro de compte	Clé RIB	Agence de domiciliation
	30004	01488	00010044393	12	BNPPARB AIX LES BAINS (00449)
<small>(1) International Bank Account Number    (2) Bank Identifier Code    (3) Relevé d'Identité Bancaire</small>					



Jérôme CURNIER