



## 3<sup>rd</sup> International Congress of Coaching Psychology, 2013 Italy Rome, 16 - 17 May 2013

Congress warm up

### ***SCP Italy intervista Michel Moral***

*Anne Soyez, Socio Accreditato SCP Italy, intervista il 20 ottobre a Parigi Michel Moral, Vice Presidente di EMCC France (European Mentoring & Coaching Council)*

Se dovesse descrivere in tre, quattro parole chiave che cosa è la supervisione nel coaching per lei, cosa proporrebbe?

La supervisione è un luogo di riflessione, sviluppo, valutazione, controllo e riparazione nella misura in cui un coach può incontrare delle difficoltà nel gestire situazioni che emotivamente lo coinvolgono all'interno della propria storia personale o avere reazioni di evitamento di fronte a certe situazioni. Ad esempio io non faccio terapia per bambini perché non sopporto la sofferenza dei bambini. Questa definizione riflette la proposta della EMCC, che ha definito sette competenze che saranno pubblicate prossimamente anche sul sito:

- la gestione del contratto di supervisione
- lo sviluppo del processo e della relazione supervisore/supervisee
- lo sviluppo del supervisee
- il rispetto del codice etico e deontologico
- postura e comportamenti del supervisore
- lo sviluppo delle competenze del supervisore
- gestire la supervisione di gruppi.

Circa la relazione supervisore-supervisee, EMCC considera che sia importante pensare definire anche una deontologia specifica della supervisione, nella misura in cui essendo una relazione paritetica in cui c'è un sapere condiviso ed un sapere essere condiviso, la supervisione non può non proporre una deontologia così come viene definita una deontologia nella relazione coach-coachee.

EMCC ha sviluppato un "label de qualité" per i percorsi di formazione dei supervisori e questa etichetta di qualità è stata assegnata per adesso a 9 scuole in Europa. Nel 2013 il piano EMCC prevede di attivare percorsi di accreditamento dei supervisori.

In quest'ottica, quali sono le caratteristiche di una supervisione di qualità?

In primo luogo, la qualità dell'alleanza. l'obiettivo è che le cose siano espresse e che il supervisee non nasconda le sue difficoltà.



È importante che il supervisore non sia “in posizione alta”, una posizione di giudizio che possa contaminare la trasparenza della relazione. Quello che è importante nella supervisione è la nozione di parità. Siamo tra professionisti e si cercano delle soluzioni alle difficoltà in un rapporto di co-costruzione. In questo senso, non si può apparentare la supervisione ad una situazione né di tipo “coaching”, né di tipo consulenziale. È, piuttosto, una riflessione comune.

Se il supervisore usa delle tecniche, deve essere trasparente sulle tecniche che utilizza, mentre un coach può esitare nello spiegare le tecniche che usa, nella supervisione, invece, il supervisee essendo un coach, è in grado di capire ciò che succede. La mia metafora è: se un medico cura un altro medico, il medico malato non deve ignorare niente della sua malattia.

In secondo luogo la supervisione deve essere pluralista e sistemica: deve coprire tutti gli aspetti della situazione di coaching, cioè le difficoltà intra-psichiche del coach, le difficoltà relazionali. Non si deve limitare per esempio nell’analisi delle difficoltà del coach, ad una esclusiva lettura, per esempio quella psicanalitica, o quella esclusivamente sistemica.

In terzo luogo è necessario un grande rigore al livello etico e deontologico. Sono in gioco nella supervisione fondamentali quali, la postura, la probità, la qualità etica del coach.

### Quindi per lei le caratteristiche chiave del supervisore quali sono?

Per me un supervisore deve:

- Essere un coach con una certa esperienza di coaching
- Essere capace di spiegare le tecniche e i modelli che usa, comprese le tecniche di supervisione
- Avere consapevolezza dei propri limiti, saperli definire; se per esempio il supervisee è interessato ad un confronto sull’approccio interculturale e il supervisore non ha conoscenze in quell’ ambito, deve essere in grado di dichiararlo.

### Qual è il valore aggiunto della supervisione nel suo percorso professionale?

Senza la supervisione sarei un coach misero. Per me è vitale avere un posto dove parlare, riflettere, considerare, esitare. Non immagino il coaching senza la supervisione.

### Quale frequenza propone nella supervisione?

Per i consulenti per i quali il coaching rappresenta un terzo della loro attività, potrebbe essere opportuno una volta al mese. Per i coach invece che lavorano a tempo pieno e che hanno tanti clienti, la vedo due volte al mese. Alcuni coach funzionano “on demand”, e per quelli la supervisione si fa ogni 3 mesi ma in questo caso faccio delle sessioni più lunghe. Se dovessi proporre una frequenza standard, proporrei, una volta al mese.



La supervisione è un sistema che deve offrire una certa continuità e regolarità, l'importante è vedere come una situazione si sviluppa e, anche se evolve positivamente, è sempre interessante analizzare il perché. Come nel coaching ci sono delle maturazioni che si producono tra le sessioni, così è anche per la supervisione.

Attualmente nella mia attività di supervisione, 1/3 dei miei clienti utilizza la supervisione "on demand" e 2/3 sono regolari. Le sessioni durano da un'ora e mezza a due ore, quelle on demand sono, come dicevo, più lunghe.

Ci sono poi diversi format:

- Individuale (è il caso dei coach più agguerriti) con una durata di 1:30 a sessione;
- In coppia con una durata di 2 ore, è un format per coach che già lavorano in squadra o che sono "complici" nella professione o nella vita;
- Di gruppo, composti in genere da 6 coach, per una durata di 3 ore. È un format interessante per i principianti, permette loro di approfondire tante situazioni diverse, di condividere le difficoltà e di relativizzare le difficoltà.

#### Dopo quanti anni di esperienza un coach può diventare un supervisore?

Bisogna differenziare a seconda della formazione del coach. Un coach ingegnere ed un coach psicologo non hanno lo stesso livello di conoscenza e di padronanza su alcuni concetti suscettibili di essere usati nella supervisione, quali per esempio il transfert o l'identificazione proiettiva che appartengono al linguaggio della psicologia applicata alla supervisione. Se dovessi comunque dare una risposta, direi al minimo dopo 4 anni di esperienza come coach professionista.

#### Quanto i valori e le caratteristiche culturali possono influenzare lo stile di supervisione?

Esiste attualmente un gruppo di lavoro sulla supervisione in cui più paesi sono rappresentati e non abbiamo difficoltà nell'intenderci. Al livello dei metodi non ci sono importanti differenze. Lo dico sulla base delle varie esperienze che ho già avuto nell'ambito del coaching. Nei meeting ho constatato che abbiamo delle basi comuni, forse potrei dire in effetti che un coach cinese, per esempio, potrebbe mettere maggiormente l'accento sul collettivo o che un coach indiano potrebbe favorire di più l'aspetto spirituale nel suo approccio, ma comunque resterei prudente prima di affermare queste cose, perché oggi non abbiamo dati per affermarlo. Anthony M. Grant ha fatto una ricerca circa questo tema in Australia. Infine credo che in futuro, con l'attuale commissione europea che ha l'incarico di lavorare sulla supervisione, le differenze culturali si smorzeranno. In Europa ci siamo orientando verso un processo di uniformizzazione.



Circa la diffusione e lo sviluppo di questa cultura, qual è la situazione attuale nei paesi europei?

In Inghilterra, esistono una ventina di scuole di formazione per supervisori; in Francia, quest'anno sono state identificate da noi 4 scuole; c'è ne sono in Olanda, Ungheria, Germania. In Marocco, dove sono presenti circa 600 coach, c'è una domanda di formazione per supervisori. Ci sono due paesi in cui la EMCC non è presente: l'Italia e la Norvegia.

Quali sono secondo lei le strategie a livello paese per sviluppare una pratica efficace della supervisione?

Penso che siano importanti alcuni aspetti:

- Impiantare scuole di formazione per coach supervisori. Spesso esistono scuole di supervisione per psicoanalisti o scuole di supervisione per gestaltisti, comunque scuole monoteoriche. Il coaching è pluralista e per questo motivo la formazione per coach supervisori deve essere diversa dalle altre scuole di supervisione;
- Accreditare supervisori. In Francia per esempio, le grandi imprese chiedono al coach professionista da reclutare se è seguito in supervisione e da chi. Il giorno che i committenti avranno conoscenza dell'esistenza di un processo di accreditamento per supervisori al livello europeo, lo esigeranno da tutti i coach professionisti, contribuendo così allo sviluppo dell'accREDITamento per supervisori;
- Sviluppare un'analisi delle denunce fatte dai clienti: il processo di raccolta delle denunce e relativo trattamento è già iniziato in Australia e nella comunità europea. Presto avremo dei dati nell'ambito del coaching che permetteranno di comprendere se i problemi evidenziati sono legati alla formazione del coach o all'assenza o scarsa qualità della supervisione. Per esempio, insieme ad ICF, abbiamo depositato una domanda di professione auto-regolata alla quale l'Unione Europea ha risposto, chiedendo di stabilire una procedura disciplinare ed una raccolta delle denunce fatte da clienti. Così ho ricevuto l'incarico da EMCC France di raccogliere le denunce. Oggi EMCC ha stabilito questa procedura, esiste già sul sito la descrizione di una procedura di raccolta delle denunce, l'abbiamo messa in atto nei vari paesi europei, però ad oggi non si è fatta ancora un'adeguata pubblicità sulla questione. Ho già iniziato a raccogliere casi e ad integrarli in una banca dati europea e tra un anno o due, avremo delle statistiche che permetteranno di capire a cosa sono dovute le lamentele dei clienti nell'ambito del coaching;
- Al livello di letteratura oggi esiste una produzione importante di libri sulla questione e direi che al livello metodologico non mancano teorie e modelli. Credo che non sono queste cose che possono frenare lo sviluppo. In Francia



esiste una resistenza, tutti i supervisori lo sono diventati per auto-proclamazione e il fatto che la supervisione sia normalizzata, produce preoccupazioni da parte di alcuni. Quelli che abbiamo nella nostra formazione sono dei coach che vogliono diventare supervisori ma non abbiamo supervisori, che vengono per formarsi. Penso che questo cambierà quando il processo di accreditamento implicherà una formazione per ottenerla.

**Quali sono i mezzi che EMCC si dà per diffondere questa cultura?**

EMCC sviluppa processi di accreditamento con documentazione. Attualmente EMCC a livello mondo gestisce una *task force* che riflette sulla questione insieme ad altre associazioni. Sono presenti nel gruppo ICF e una decina di paesi. Definiranno il processo di accreditamento dei futuri supervisori.

Partecipiamo ogni anno attivamente alla conferenza internazionale sulla supervisione organizzata per iniziativa dell'università di Oxford. Ce ne sono state già due. Apprezzo il fatto di incontrare durante questi incontri più associazioni, le differenze che portano rendono il confronto più ricco e a questo livello di coinvolgimento europeo, collaborano tutte tra loro per lo sviluppo e la difesa della professione.

**Michel Moral** - Coach & Independent Management Consulting Professional, ha trascorso la maggior parte della sua carriera in contesti internazionali. È entrato in Dassault Aircrafts (1970), poi in IBM, dove opera fino al 2003. Michel ha due figli ed è ora nonno. Gli piace giocare a golf, alla vela e scrivere libri (ha pubblicato 8 libri, di cui uno in lingua inglese). Ha lavorato in differenti paesi in Europa, Africa e Medio Oriente. La sua esperienza con l'Asia è limitata al Giappone, India e Cina. È stato *expat* negli Stati Uniti, Germania e Austria.

Michel è membro di ICF e EMCC (membro del Consiglio).

*Traduzione a cura della dottoressa Anne Soye*