

Commission de Formation et d’Habilitation

***Lignes directrices pour la formation
à la supervision pastorale
FPEC – CPT¹
en France et en Suisse romande***

1

1. *Formation à la supervision pastorale*
 2. *Les sessions de formation*
 3. *Rapports et attestations*
 4. *Trois fonctions de superviseur.e*
 5. *Superviseur.e pastoral.e*
 6. *Superviseur.e formateur.trice*
 7. *Reconnaissance de candidats.es ayant suivi à l'étranger une formation de base à la supervision*
 8. *Recours*
 9. *Visitation*
 10. *Commission de formation et d'habilitation*
- Annexes :*
- *Synthèse des parcours de formation*
 - *Grilles de lecture des dossiers des candidats et clés d'évaluation*
 - *Méthodologie*
 - *Compétences*
 - *Session de Perfectionnement*
 - *Points pratiques et tarifaires*

Edition du 1^{er} octobre 2023 valide jusqu'en 2026

¹Les Associations française et suisse romande ont décidé de traduire le terme de «Clinical Pastoral Training - CPT» par «Formation pastorale à l'écoute et à la communication - FPEC». Lorsque le texte mentionne FPEC, il faut comprendre la formation à la supervision selon les normes du CPT ou en allemand de la «Klinische Seelsorgeausbildung - KSA».

Document - suivi des modifications

Cette version des Lignes Directrices a pour objet d'inclure les résultats issus du programme de travail œcuménique 2022/2023 franco-suisse.

Pour mémoire celui-ci a comporté quatre axes de travail :

- Axe1 Habilitier des superviseurs.es pastoraux.ales – valider les compétences de 'formateur.trice de groupe' puis 'd'enseignant.e'
 - o rappel de la feuille de route: en introduisant une troisième fonction 'd'enseignant.e', la distinction des compétences requises apparaît plus clairement et permet d'envisager la proposition suivante : habilitier des superviseurs.es pastoraux.ales, valider l'acquis d'animateur.trice responsable de sessions de bases, dit 'superviseur.e formateur.trice'; valider l'acquis d'enseignant.e, dit 'superviseur.e enseignant.e'.
- Axe 2 Les compétences
 - o Rappel de la feuille de route: définir les compétences d'un.e superviseur.e , en souligner les aspects spécifiques à la culture FPEC, et en décrire les degrés attendus en tant que superviseur.e pastoral.e, formateur.trice, enseignant.e . Rechercher des critères structurants sur les acquis et les charismes essentiels à repérer, ou 'guidances' pour les repérer.
- Axe 3 – Perfectionnement
 - o Rappel de la feuille de route: reprendre les objectifs fondamentaux du perfectionnement, étudier comment les atteindre en organisant des sessions plus courtes et plus régulièrement. Repartir des pratiques française et suisse, et tirer parti de l'expérimentation suisse. Elaborer une proposition franco-suisse avec un.e superviseur.e de chaque pays, puis engager une relecture par d'autres superviseurs.es.
 - o (Un merci particulier à Pascale Haller-Jahn et Geneviève Spring pour leur travail méthodique et de grande qualité).
- Axe 4 - Modules Méthodologie à adapter
 - o Feuille de route pour chacun des modules M1M2M3: monter un cursus sur trois jours pleins en présentiel (hors temps de transports), déterminer les contenus des unités de méthodologie en lien avec les compétences attendues. Donner un canevas de travail (plan de formation). Définir des objectifs d'apprentissage pour ces sessions. Donner des points d'attention ou des pistes ou des moyens de continuer à travailler. Ouvrir l'éventail des possibles. Donner une appétence.
Elaborer une première version utilisable en l'état, à parfaire après expérimentation.

1 : Formation à la supervision pastorale

La formation à la supervision pastorale est une formation à l'accompagnement humain et spirituel selon la méthode FPEC / CPT.

Histoire

La deuxième moitié du 20^{ème} siècle a vu se développer diverses formes de conseils professionnels, la psychothérapie, le conseil conjugal, le travail social, la médiation et d'autres encore, en réponse aux mutations profondes des sociétés occidentales.

Ainsi, s'appuyant sur le modèle du Clinical Pastoral Training (CPT) élaboré aux Etats Unis, notre méthode de formation à la supervision pastorale s'est développée dans l'espace francophone sous l'appellation Formation Pastorale à l'Ecoute et à la Communication (FPEC).

La supervision pastorale offre un accompagnement humain et spirituel inspiré de la tradition de la cure d'âme, dénomination apparentée en allemand avec la *Seelsorge* et en anglais avec le *Spiritual Care*.

Fondements

Enraciné dans une Parole et une théologie chrétienne comprenant Dieu comme être de rencontre et de relation, se rendant proche de toute personne, partageant ses ressources et sa finitude, l'accompagnement humain et spirituel fait partie de la mission de l'Eglise au même titre que la prédication, l'enseignement et la diaconie.

L'accompagnement humain et spirituel compte avec la présence de Dieu et sur la perceptibilité de son amour. Il donne d'expérimenter que nous sommes accueillis au nom de Jésus et appelés par l'Evangile à nous accueillir les uns les autres. Le Saint Esprit est présent dans la relation, il accompagne et fortifie chacun, quel que soit son horizon spirituel.

L'accompagnement humain et spirituel se réalise dans la communication, l'empathie et la solidarité. Il respecte le caractère fragmentaire de l'existence humaine, ses blessures, ses limites, ainsi que ses ressources.

En racontant et en se confiant, en écoutant et en ressentant, en soutenant et en confrontant, les expériences vécues peuvent être clarifiées et intégrées dans l'histoire personnelle. A travers des actes significatifs, rituels, liturgiques, le vécu peut trouver une expression, recevoir une place et un sens.

L'accompagnement humain et spirituel ouvre ainsi à des expériences nouvelles et à d'autres possibles.

Méthode

La Formation Pastorale à l'Ecoute et à la Communication (FPEC) est un modèle de formation basé sur l'expérience, où l'accompagnement personnel et professionnel est appris et expérimenté en pratique et en théorie.

Les caractères principaux en sont:

- avoir une pratique de terrain relue en supervision, pratique où sont vécues des rencontres avec des individus, des groupes et des institutions;
- apprendre au sein de groupes: la FPEC se fait dans des sessions où un apprentissage personnalisé est préconisé. Dans chaque session, en dialogue avec les formateurs et le groupe, les stagiaires définissent leurs objectifs de formation personnels et collectifs ;
- travailler théoriquement: dans la FPEC, les questionnements théologiques se rapportant à l'accompagnement humain et spirituel sont travaillés. Différentes approches et méthodes issues des sciences humaines sont appliquées, reprises et analysées ;
- être supervisé: dans la FPEC, apprendre se fait dans le cadre de la supervision. A travers la prise de conscience et l'expression du ressenti, elle aide à développer les capacités d'écoute et de communication. Elle rend possible et favorise la découverte de soi et la reprise de la pratique d'écoute.

2. Les sessions de formations

2a : Les sessions d'initiation d'une semaine

Elles s'adressent à toute personne désireuse de se former à l'écoute en vue de s'investir dans des visites en milieux hospitaliers, paroissiaux ou autres.

Elles visent à améliorer l'écoute et l'accompagnement, découvrir le mode de communication qui est propre à chacun et discerner ce qui favorise ou ce qui parasite la relation, et devenir sensible aux interférences, entendre et prendre en compte les différents langages : verbal, non-verbal, symbolique.

2b : Les sessions FPEC de base

Les sessions de base peuvent être de 4 ou 6 semaines.

Les sessions de base se distinguent :

- par le cadre temporel : elles sont soit de 4 semaines fractionnées (sans terrain de stage), soit de séquences de 3 fois deux semaines (avec terrain de stage).
 - par le lieu de mise en pratique de l'apprentissage : soit sur le terrain de l'insertion professionnelle du stagiaire (aumônerie, paroisse...) soit sur le terrain proposé par la formation (hospitalier, maisons de retraite EHPAD ou EMS, ou autre).
- Une session de base comporte :
 - 66 unités de travail de groupe (1 unité = 90 minutes)
 - 40 unités de travail de pratique de terrain
 - 30 unités de travail personnel
 - 6 supervisions individuelles de 60 minutes.

Pour les sessions avec terrain de pratique étranger, ce terrain de pratique permettant de faire 42 unités de travail doit être mis à disposition.
 - Pour toutes les sessions, les critères suivants doivent être retenus :
 - un contrat de formation qui engage
 - un terrain de pratique qui reste le même
 - un groupe constitué (de 5 à 10 personnes)
 - les mêmes formateurs, en règle générale, 2 superviseurs FPEC.
 - Les sessions doivent être structurées afin qu'un processus continu de formation soit garanti.
 - Ainsi les sessions de base de la FPEC comprennent :
 - un travail d'accompagnement humain et spirituel dans un champ circonscrit de pratique ;
 - une reprise régulière de son propre travail d'accompagnement humain et spirituel et une évaluation du matériel issu de cette pratique (protocole d'entretien, compte-rendu de situation, prédication, ...)
 - un travail de groupe comprenant une découverte de soi (prise de conscience de soi et des autres dans le processus interactionnel du groupe) ;
 - du travail personnel (rédaction de rapports de stage, d'un journal de bord, réflexion, ...)
 - une supervision régulière (individuelle et en groupe) ;
 - des unités hebdomadaires de travail théorique, lectures, exposés.

2c : Les sessions FPEC de perfectionnement

Les sessions de perfectionnement sont des sessions de 4 x 1 semaine destinées aux personnes qui ont effectué au moins 2 sessions de base, et qui

- désirent approfondir leur discernement à l'écoute et à la communication,
- et/ou se préparent à former et à accompagner des bénévoles visiteuses et visiteurs,
- et/ou envisagent une formation de superviseur.e.

Au cours de ces sessions, les participant(e)s peuvent découvrir les enjeux de la supervision en étant à tour de rôle superviseur.e et supervisant.e.

Se référer à l'annexe FICHE DE PERFECTIONNEMENT, qui est un document de travail mis à la disposition des superviseurs.es qui organiseront les prochaines sessions de Perfectionnement dans cette nouvelle formule qui se veut plus légère à organiser, sans en diminuer l'ambition.

3. Rapports et attestations

A l'issue de toutes les sessions FPEC de base et de perfectionnement, une attestation de participation et un rapport de supervision sont remis par les superviseurs à chaque participant.e.

Pour considérer le stage valide, les absences ne doivent pas excéder 1/6 du nombre d'heures de formation.

4. Trois fonctions de superviseur.e et un processus

- le/la superviseur.e pastoral.e est habilité.e à exercer la supervision individuelle, la supervision de groupes et d'équipes, la supervision de sessions d'une semaine, et il ou elle peut co-animer une session de base ;
- le/la superviseur.e formateur.trice ; il lui est confié la responsabilité d'animer une session de base ;
- le/la superviseur.e enseignant.e dont l'expérience lui permet de former des superviseurs.es.

Le processus pour devenir superviseur.e pastoral.e est celui de l'Admission et de l'Habilitation devant jury, sous la responsabilité de la CFH. Ce nouveau processus est créé sous la responsabilité de la CFH, avec un début de parcours où le/la superviseur.e pastoral.e présente au jury son intention de devenir superviseur.e formateur.trice, et une fin de parcours où le/la candidat.e est reconnu.e comme superviseur.e formateur.trice. Ce nouveau processus tient compte de l'expérience acquise.

La fonction de superviseur.e enseignant.e ne donnera pas lieu à un nouveau processus sous la responsabilité de la CFH. Il est laissé à l'appréciation des associations.

5. Superviseur-e pastoral-e

5.1 - Pré-requis à la formation de superviseur-e pastoral-e FPEC

Conditions préalables :

- avoir suivi deux sessions de base;
- avoir suivi une session de perfectionnement FPEC ;
- être engagé dans un mandat d'accompagnement spirituel et pastoral, avec 7 ans d'expérience ainsi que durant la formation de superviseur.e ;
- faire état d'une expérience de travail avec des groupes ;
- avoir suivi une supervision correspondant à au moins 30 heures de supervision individuelle les 3 dernières années.

5.2 Admission à la formation de superviseur-e pastoral-e FPEC et entretiens 18 mois

A) Inscription : Une demande de rendez-vous pour un entretien et un dossier (voir ci-dessous) sont à envoyer au président de la commission.

B) Entretien avec la commission de formation sur la base des documents suivants:

- une lettre de motivation
- un récit de vie personnel et professionnel
- les attestations relatives aux sessions de base suivies
- le rapport personnel final et le rapport de supervision de chacune de ces sessions
- les attestations relatives à la supervision personnelle
- l'attestation relative à la session de perfectionnement
- le rapport personnel final ainsi que le rapport des superviseurs de la session de perfectionnement
- un travail écrit d'environ 15 pages (soit environ 36000 signes sans espaces): le candidat portera un regard sur son histoire de vie, son processus d'apprentissage et développera son concept d'accompagnement humain et spirituel.

Les frais afférant à l'entretien doivent avoir été réglés au préalable à l'association nationale dont ils relèvent et ne sont pas remboursables.

C) Décision : La commission de formation prononce ou ajourne ou refuse l'admission, en informe Oralement le/la candidat.e et lui adresse ultérieurement le rapport du jury.

D) **Entretiens 18 mois :**

en cas d'admission la commission organise –sans frais- une rencontre tous les 18 mois avec le/la candidat.e dans le but :

- de faire le point sur le respect des échéances,
- d'échanger sur son cheminement,
- d'entendre ses questionnements et besoins éventuels.

5.3 - Objectifs de la formation à la fonction de superviseur-e pastoral-e FPEC

Les objectifs sont les suivants :

- 1) construire une identité spirituelle et pastorale claire
- 2) approfondir un engagement communautaire et ecclésial
- 3) discerner ses propres sentiments, besoins, limites, forces et faiblesses
- 4) entrer en relation avec les interlocuteurs de manière différenciée et adéquate
- 5) se situer à la bonne distance
- 6) développer une capacité pédagogique
- 7) approfondir la réflexion théologique

- 8) maîtriser les éléments de base de la FPEC (travail des verbatim, analyse de prédications, coanimation, processus de groupe)
- 9) entrer dans un processus de formation continue
- 10) organiser et animer des supervisions individuelles et en groupe
- 11) apprendre à animer et coanimer des sessions d'une semaine

5.4 - Formation à la fonction de superviseur-e pastoral-e FPEC

Elle consiste en :

- 1) la pratique de la supervision individuelle ;
- 2) la co-supervision de groupes et possiblement de session d'une semaine ;
- 3) une supervision didactique auprès d'un.e superviseur.e FPEC habilité.e :
le/la candidat.e fait appel aux superviseurs.es FPEC agréés.es ou, à sa demande expresse et après accord de la commission, à un.e autre superviseur.e ;
- 4) trois sessions de méthodologie (Théologie, Psychologie, Outils et méthodes) ;
- 5) un entretien tous les 18 mois avec des membres de la commission.

7

5.5 - Habilitation à la fonction de superviseur-e pastoral-e FPEC

Les superviseurs.es en formation déterminent eux/elles-mêmes le moment où ils/elles pensent être arrivés.es au terme de leur formation.

A ce moment-là, ils/elles écrivent au président de la commission et fournissent :

1. un récit de vie personnel et professionnel ;
2. les attestations relatives aux sessions de méthodologie ;
3. l'attestation de supervision didactique indiquant le nombre d'heures de supervision ;
4. une description d'un processus de supervision individuelle ;
5. une description d'un processus de supervision de groupe ;
6. un mémoire présentant le cheminement vers l'identité de superviseur.e, à partir des questions apparues dans le processus de formation (15 pages dactylographiées – soit environ 36000 signes sans espaces)
7. un deuxième mémoire : à partir du travail précédent, mise en forme d'un concept personnel de supervision (5 pages dactylographiées – soit environ 12000 signes sans espaces).

Éléments de référence :

- Entretien d'habilitation :

Entretien à partir des documents ci-dessus avec un jury désigné par la commission de formation et dans lequel peuvent siéger des membres de la commission et d'autres personnes.

La commission de formation prononce ou ajourne ou refuse l'habilitation, en informe oralement le/la superviseur.e en formation et lui adresse ultérieurement le rapport du jury.

En cas de non habilitation un.e candidat.e a toujours la possibilité de se représenter en tenant compte des remarques qui lui ont été faites.

-Certificat :

Le processus de formation se conclut par la remise d'un certificat.

- L'habilitation à la fonction de superviseur.e pastoral.e FPEC autorise à

- assurer des supervisions individuelles
- assurer des supervisions de groupes ou d'équipes
- assurer des formations et des groupes de parole de visiteurs bénévoles ou équivalent
- animer des sessions d'une semaine (initiation, à thème, autre, de 40 h maximum), sous la responsabilité d'un.e superviseur.e formateur.trice.
- co-animer des sessions de base, de perfectionnement ou de méthodologie sous la responsabilité d'un.e superviseur.e formateur.trice.

Frais : Les frais afférant à l'entretien doivent avoir été réglés au préalable à l'association nationale dont ils relèvent et ne sont pas remboursables.

Dossiers : L'original des dossiers d'admission et d'habilitation est rendu aux superviseur-e-s à la fin du processus de formation. Les copies de travail de ces dossiers sont détruites après usage.

6. Superviseur.e formateur.trice FPEC

6.1 - Pré-requis

Pour accéder à la fonction de superviseur.e formateur.trice le/la superviseur.e pastoral.e devra :

- en émettre le souhait auprès de la CFH
- être habilité.e depuis au moins 2 ans
- avoir co-animé au moins une session de base
- être recommandé.e par l'association dont il/elle dépend.

Un jury d'habilitation à la fonction de superviseur.e formateur.trice se tiendra pour acter de la fin du parcours.

6.2 – Admission à la fonction de superviseur.e formateur.trice

Le jury écoutera la motivation de la personne, soulignera éventuellement les axes de progrès, et veillera à discerner si certains obstacles s'opposeraient à une habilitation à court terme. Le document des compétences joint en annexe, est un guide en ce sens.

Le jury fixera le nombre de co-animations minimum qui s'avèreraient encore nécessaires au vu du parcours du/de la candidat.e et de son expérience acquise sachant que pour être habilité.e le/la candidat.e devra avoir co-animé au moins deux sessions de base au total.

Entretien avec la commission de formation sur la base des documents suivants :

- une lettre de motivation
- les attestations relatives aux co-animations de groupes
- les rapports de supervision des superviseurs avec qui il/elle a travaillé.

La commission de formation prononce ou ajourne ou refuse l'admission, en informe oralement le/la candidat.e et lui adresse ultérieurement le rapport du jury.

6.3 - Objectifs de la formation à la fonction de superviseur.e formateur.trice

La qualification de superviseur.e formateur.trice permet d'encadrer de manière autonome des sessions CPT longues dites de base.

Formation

- La coanimation de sessions de base avec supervision extérieure, dont au moins une session avec terrain de stage, avec une supervision de contrôle par un superviseur extérieur.

6.4 - Habilitation

Liste des documents à fournir à la Commission :

1. les attestations relatives aux co-animations (2 sessions de base) et les rapports de supervision des superviseurs avec qui il/elle a travaillé
2. une description du processus d'une session de base
3. la copie du rapport final d'un participant à ladite session (dans le respect du secret)
4. la copie du rapport de supervision à ce participant (dans le respect du secret).

La liste des compétences spécifiques attendues est jointe en annexe.

Eléments de référence

-Entretien d'habilitation :

Entretien à partir des documents ci-dessus avec un jury désigné par la commission de formation et dans lequel peuvent siéger des membres de la commission et d'autres personnes.

La commission de formation prononce ou ajourne ou refuse l'habilitation, en informe oralement le/la superviseur.e en formation et lui adresse ultérieurement le rapport du jury.

-Certificat :

Le processus de formation se conclut par la remise d'un certificat de Superviseur.e formateur.trice FPEC.

-L'habilitation à la fonction de superviseur-formateur / superviseure-formatrice FPEC autorise à

- assurer des supervisions individuelles
- assurer des supervisions de groupes ou d'équipes
- assurer des sessions d'une semaine (initiation, à thème, autre)
- assurer des sessions de base
- superviser des sessions de perfectionnement et/ou de méthodologie
- assurer des supervisions didactiques.

Frais : Les frais afférant à l'entretien doivent avoir été réglés au préalable à l'association nationale dont ils relèvent et ne sont pas remboursables.

Dossiers : L'original des dossiers d'admission et d'habilitation est rendu aux superviseur-e-s à la fin du processus de formation. Les copies de travail de ces dossiers sont détruites après usage.

7. Reconnaissance de candidats.es ayant suivi à l'étranger une formation de base à la supervision.

1. En vue d'obtenir une reconnaissance ou une équivalence pour une formation FPEC suivie à l'étranger, les candidats.es devront faire parvenir au président de la commission un dossier préalable comprenant les éléments suivants :
 - une demande motivée et circonstanciée (description de la pratique actuelle),
 - un récit de vie personnel et professionnel,
 - les attestations ou diplômes obtenus à l'étranger.

Sur la base de ces documents,

2. La Commission reconnaît une session de base suivie à l'étranger, à condition qu'elle corresponde aux normes de la FPEC, sur présentation de l'attestation de participation ainsi que des rapports finaux et/ou de supervision ;
3. La Commission reconnaît une formation de superviseur.e pastoral.e suivie à l'étranger, à condition qu'elle corresponde aux normes de la FPEC, après s'être entretenue avec le/la candidat.e ;
4. La Commission reconnaît une formation de superviseur.e formateur.trice suivie à l'étranger, à condition qu'elle corresponde aux normes de la FPEC,
 - après que le/la candidat.e ait co-animé une session de base avec un.e superviseur.e formateur.trice habilité.e par la commission (avec rapports écrits des deux superviseurs)
 - et suite à un entretien avec le/la candidat.e ;
5. La commission est seule habilitée à reconnaître ces différentes formations. Elle délivrera, selon le niveau, soit une équivalence soit un diplôme ;
6. Ces conditions remplies, le/la superviseur.e pastoral.e ou le/la superviseur.e formateur.trice ayant suivi sa formation à l'étranger pourra exercer au sein des associations française et suisse romande dont il/elle aura à demander à devenir membres.

Nota bene :

Les frais afférant à un entretien doivent avoir été réglés au préalable à l'association nationale dont le/la candidat.e relève ou relèvera et ne sont pas remboursables.

8. Recours

Les décisions de la Commission de formation peuvent faire l'objet d'un recours.

Le cadre de référence de la Commission de recours est défini par les lignes directrices de la Commission de formation.

La Commission de recours répond à deux questions :

1. Le processus aboutissant à la décision de la Commission de formation est-il conforme à ses lignes directrices ?
2. La Commission de recours discerne-t-elle un argument majeur pouvant remettre en cause la décision du jury ?

La personne qui veut faire recours adresse une lettre recommandée au président de la Commission de formation dans un délai de 60 jours suivant la réception par le/la candidat.e du rapport du jury de l'entretien d'admission ou d'habilitation. Le président de la Commission de formation répond en précisant le cadre en vigueur pour faire recours et indique au/à la candidat.e comment saisir la Commission de recours.

Les frais de recours à la charge du/de la candidat.e sont de 150 € pour les français et de 300 CHF pour les suisses. Le montant est à verser à l'association concernée, au moment où la Commission de recours est saisie.

Une fois qu'elle a été saisie par la personne qui fait recours, la Commission de recours a accès, sur demande auprès de la Commission de formation, au dossier complet du/de la candidat.e.

Sauf exception communiquée explicitement par la Commission de formation, la personne qui fait recours cesse toute activité de supervision durant la période de recours.

Une fois que la Commission de recours a été saisie, les membres de la Commission de formation ne communiquent plus avec la personne sur l'objet du recours.

La Commission de recours n'est pas un deuxième jury d'admission ou d'habilitation. Après délibération, elle répond aux deux questions posées dans un rapport adressé à la Commission de formation et à la personne qui a fait recours. La Commission de formation se prononce sur la base du rapport de la Commission de recours.

La Commission de recours est constituée par

- Un membre désigné par l'Association française de formation et de supervision pastorales
- Un membre désigné par l'Association suisse romande de supervision pastorale
- Un membre désigné conjointement par les deux associations et la CFH.

Les membres de la Commission de recours ont un mandat de trois ans renouvelable.

9. Visitation

La commission de formation et d'habilitation, dans le souci de pouvoir répondre de la qualité des formations FPEC en France et en Suisse romande, organise une démarche de bilan des superviseurs.es habilités.es.

Cette démarche de bilan, appelée visitation, a lieu selon les modalités suivantes :

1. Fréquence et visiteurs

- 1.1 La visitation a lieu pour la première fois trois ans après l'habilitation, puis périodiquement tous les sept ans.
- 1.2 En dehors de ces visitations périodiques qui se font à l'initiative de la commission de formation et d'habilitation, des visitations peuvent également avoir lieu, à tout moment, à la demande des superviseurs.es. En outre, la commission de formation et d'habilitation peut la fixer d'office au cas où un problème lui serait signalé.
- 1.3 Elle est assurée par deux superviseurs.es habilités.es, désignés.es par la commission de formation et d'habilitation au sein de l'AFFSP et de l'ASRSP, en veillant à ce que les liens avec le/la visité.e soient suffisamment à distance.

2. Déroulement

La date, la durée et le lieu de la visitation sont fixés d'un commun accord entre visité.e et visiteurs.euses, dans le délai fixé par la commission de formation et d'habilitation.

La visitation consiste en un entretien collégial sur la base d'un rapport du/de la visité.e comprenant :

- 2.1 une liste des activités de supervision conduites pendant les trois respectivement les 7 dernières années (sessions, supervisions individuelles, de groupes, d'équipes, autres activités,
- 2.2 une liste des formations continues suivies durant cette période, où doivent être mentionnés les apports reçus dans le domaine de la supervision,
- 2.3 un écrit bref décrivant sa conception de la supervision aujourd'hui, son évolution depuis l'habilitation et ce que le/la superviseur.e estimerait être encore important à signaler,
- 2.4 une liste des points et des questions à aborder pendant l'entretien avec les collègues superviseur-e-s.

3. Le rapport de visitation

- 3.1 A l'intention de la commission de formation et d'habilitation, les visiteurs.euses rédigeront un bref rapport de visitation se concluant par une proposition : confirmation ou non de l'habilitation, suggestion de formation le cas échéant, etc.
- 3.2 Avant de communiquer leur rapport, les visiteurs.euses le soumettront au/à la visité.e pour information et réactions,
- 3.3 Le rapport de visitation, assorti des remarques du/de la visité.e, est examiné par la commission de formation et d'habilitation qui statue et informe le/la visité.e de sa décision. Le cas échéant, elle le-la convoque pour un entretien.

4. Frais de visitation

- 4.1 Les associations nationales fixent le montant des frais de visitation. Le/la visité.e verse le montant qui lui incombe, à son association nationale, avant la visitation.
- 4.2 Les frais des visiteurs.euses sont pris en charge par l'association nationale dont relève le/la visité.e.

10. Commission de formation et d'habilitation (CFH)

L'Association française de formation et de supervision pastorales et l'Association suisse romande de supervision pastorale offrent un processus de formation dont le but est la reconnaissance de superviseurs.es FPEC.

La Commission de formation en porte la responsabilité.

Elle décide de l'admission en formation de/de la superviseur.e et de l'habilitation d'exercer comme superviseur.e FPEC. La liste des membres de cette commission est disponible auprès de chacune des associations.

La Commission de formation FPEC a élaboré le concept de formation et d'habilitation, sur le modèle CPT/KSA en vigueur en Allemagne et en Suisse alémanique en y apportant les nécessaires adaptations aux contextes français et romand.

La Commission entretient des liens suivis avec la Commission de formation KSA en Allemagne, la Commission de formation CPT en Suisse alémanique.

a : Mission de la commission de formation

Les principales fonctions de cette commission sont de :

- fixer, faire appliquer et - si nécessaire - faire évoluer les règles d'accès et le cursus de formation à la fonction de superviseur.e;
- constituer des jurys pour les entretiens d'admission ou d'habilitation. Chaque jury comprend: deux superviseurs.es habilités.es, un.e professionnel.elle de l'écoute (psychologue, psychothérapeute, psychanalyste, psychiatre, etc), un.e représentant.e des institutions ecclésiales, tous membres des associations. Le/la membre du jury désigné.e comme modérateur.trice n'a pas connaissance du matériel du/de la candidat.e. En cas de difficultés pour constituer un jury, il peut être fait appel à des personnes extérieures ;
- statuer sur l'admission des candidats.es à cette formation ;
- accompagner le/la candidat.e en formation en organisant des rencontres tous les 18 mois dans le but de faire le point sur le respect des échéances, d'échanger sur le cheminement de la personne et d'entendre ses questionnements et ses éventuels besoins ;
- statuer, en fin de formation, sur l'habilitation des superviseurs.es en formation à la fonction de superviseur.e pastoral.e FPEC ou de superviseur-formateur, superviseure-formatrice FPEC ;
- statuer sur d'éventuelles équivalences dans le processus de formation d'un.e candidat.e ;
- poursuivre la réflexion sur la formation et la méthodologie du CPT en France et en Suisse romande, en relation avec les réseaux des pays partenaires ;
- organiser et valider la visitation des superviseurs ;
- étudier avec les formateurs les questions surgissant de leur action ;
- étudier les questions soulevées par les superviseurs.es en formation.

b: Organisation de la Commission

Les membres français de la Commission de formation sont nommés par l'Association française de formation et de supervision pastorales en concertation avec la commission de formation et les organismes concernés.

Les membres suisses romands de la Commission de formation sont nommés par l'Association suisse romande de supervision pastorale en concertation avec la commission de formation et les organismes concernés.

Leurs frais de déplacement sont couverts par les frais de constitution de dossier des candidats. Les réunions de la Commission ne donnent pas lieu au versement de vacations.

ANNEXE 1 : Synthèse des parcours de Formation Pastorale à l'Ecoute et à la Communication (Clinical Pastoral Training) et de Formation à la Supervision.

Formation FPEC/CPT de base

stage FPEC/CPT 1		
stage FPEC/CPT 2		
session de perfectionnement	ou	stage avancé (1)
entretien avec la commission de formation FPEC/CPT		
accueil à la formation de supervision FPEC/CPT		

14

Formation superviseur / superviseure FPEC/CPT

Méthodologie 1	psychologie
Méthodologie 2	théologie
Méthodologie 3	supervision pastorale
être en supervision individuelle	
exercer supervision individuelle	
co-animation d'une supervision de groupe	

(1) Travail habituel du stage sur ses dynamiques personnelles. Animation de 4 sessions de verbatim sous supervision (4 verbatim propres à écrire pour le stage). Animation de 2 sessions de didactique (p. ex. écoute, culpabilité, processus de deuil). En supervision individuelle un regard sur le processus du stage (place du stagiaire et cheminement du groupe).

(2) Liste de lectures et travail de synthèse écrit (15 pages)

(3) Travail de fin de formation (intégration) : sur soi et ses dynamiques ; sur la supervision ; sur son identité pastorale ; sur ses orientations théologiques ou psychologiques.

ANNEXE 2A :

FORMATION PASTORALE A L'ECOUTE ET A LA COMMUNICATION
COMMISSION DE FORMATION ET D'HABILITATION

Entretien d'admission à la formation de superviseur.e pastoral.e

Grille de lecture pour le dossier des candidats.es et clés d'évaluation

1. Dans le parcours de vie personnel et professionnel

- a. Les acquis et la mise en oeuvre de ces acquis.
- b. Les transformations, changements, ruptures :
Quelle expérience tirée du vécu en termes de prise de conscience,
Elaboration des deuils, dynamisme... ?
- c. Les continuités, approfondissements.

2. Dans le parcours vers l'identité pastorale

a. La question identitaire au sens large - la question de l'estime de soi, confiance en soi, connaissance de soi et amour de soi :

- le/la candidat.e se vit-il/elle comme une personne de confiance, capable d'apporter soutien, réconfort, confrontation dans les différentes situations d'accompagnement humain et spirituel ?
- Reste-t-il/elle attaché.e aux objectifs des personnes rencontrées ?
- A-t-il/elle pour lui/elle-même des objectifs de croissance dans la relation aux personnes rencontrées, sa conception de l'accompagnement humain et spirituel est-elle claire et y reste-t-il/elle attaché.e ?
- Comment le/la candidat.e se vit-il/ elle comme homme ou femme dans la relation pastorale ?

b. Les différents axes :

- Introversion et extraversion.
- Pensée et sentiment.
- Intuition et sensation.
 - Le/la candidat.e sait-il/elle quels sont ses axes privilégiés et ses axes secondaires ?
 - Est-il/elle conscient.e de ses forces et limites ?
- Les défenses et ressources.
 - Les défenses du/de la candidat.e sont-elles souples et en est-il/elle suffisamment conscient.e ?
 - Connaît-il/elle ses ressources, les utilise-t-il/elle durant l'entretien et que fait-il/elle pour les cultiver ?

c. Comment fait-il/elle pour sensibiliser les personnes rencontrées aux dimensions spirituelles, pastorales et théologiques, au recours aux symboles des traditions de foi ? Comment déploie-t-il/elle son identité pastorale ?

3. Les connaissances conceptuelles de base : théorie et pratique.

a. Théorie :

- Evaluer la connaissance et compréhension des différents concepts de base pour la conduite d'entretien.
- Transfert et contre-transfert : projection, introjection, clivage.
- Résistance : mécanismes de défense dans leurs aspects pathologiques et de ressource.
- Notions de psychopathologie.
- Les différentes écoles : quelle est celle à laquelle le/la candidat(e) se réfère le plus volontiers et pourquoi ?

b. Pratique :

- Evaluer l'utilisation des concepts dans la pratique :
 - Protection des personnes rencontrées.
 - Puissance et confrontation dans les échanges.
 - Permissions et limites dans le souci de l'épanouissement de la personne rencontrée.

c. Articulation théologique

- Comment le/la candidat(e) a-t-il/elle intégré ou fait-il/elle usage de ses connaissances théologiques et de son expérience pastorale ?
- A quelles définitions de l'accompagnement humain et spirituel fait-il/elle référence ?
- Quels courants théologiques privilégie-t-il/elle ?

FORMATION PASTORALE A L'ECOUTE ET A LA COMMUNICATION
COMMISSION DE FORMATION ET D'HABILITATION

Entretien d'habilitation à la fonction de superviseur.e pastoral.e

Grille de lecture pour le dossier des candidats et clés d'évaluation

1. Dans le parcours de vie personnel et professionnel

- a. Les acquis et la mise en œuvre de ces acquis
- b. Les transformations, changements, ruptures :
 - Quelle expérience tirée du vécu en termes de prise de conscience,
 - Elaboration des deuils, dynamisme... ?
- c. Les continuités, approfondissements.

2. Dans le parcours vers l'identité de superviseur.e

- a. La question identitaire au sens large : Connaissance, estime, amour de soi
 - le/la candidat.e se vit-il/elle comme une personne de confiance, capable d'apporter soutien, réconfort, confrontation dans les différentes situations de supervision ?
 - Reste-t-il/elle attaché.e aux objectifs des supervisés.es ?
 - A-t-il/elle pour lui/elle-même des objectifs de croissance dans la relation aux personnes supervisées, sa conception de la supervision est-elle claire et y reste-t-il/elle attaché.e ?
 - Comment le/la candidat.e se vit-il/elle comme homme ou femme dans la relation de supervision ?
- b. Les différents axes :
 - Introversion et extraversion :
 - Pensée et sentiment.
 - Intuition et sensation.
 - Le/la candidat.e sait-il/elle quels sont ses axes privilégiés et ses axes secondaires,
 - Est-il/elle conscient.e de ses forces et limites ?
 - Les défenses et ressources :
 - Les défenses du/de la candidat.e sont-elles souples et en est-il/elle suffisamment conscient.e ?
 - Connaît-il/elle ses ressources, les utilise-t-il/elle durant l'entretien et que fait-il/elle pour les cultiver ?
- c. Comment fait-il/elle pour sensibiliser les supervisés.es aux dimensions spirituelles, pastorales et théologiques, au recours aux symboles des traditions de foi ?
Comment articule-t-il/elle son identité de superviseur avec son identité pastorale ?

3. Les connaissances conceptuelles de base : théorie et pratique pour la fonction de superviseur.e pastoral.e

a. Théorie :

- Evaluer la connaissance et compréhension des différents concepts de base pour la conduite d'entretien et particulièrement la capacité de les expliciter pour les transmettre aux supervisés.es.
- Transfert et contre-transfert : projection, introjection, clivage.
- Résistance : mécanismes de défense dans leurs aspects pathologiques et de ressource.
- Notions de psychopathologie.
- Les différentes écoles : quelle est celle à laquelle le/la candidat.e se réfère le plus volontiers et pourquoi ?

b. Pratique :

- Evaluer l'utilisation des concepts dans la pratique :
- Protection des supervisés.es.
- Puissance et confrontation dans les échanges.
- Permissions et limites dans le souci de l'épanouissement du/de la personne supervisé.e.

c. Articulation théologique :

- Comment le/la candidat.e a-t-il/elle intégré ou fait-il/elle usage de ses connaissances théologiques et de son expérience pastorale dans la supervision ?
- A quelles définitions de l'accompagnement humain spirituel fait-il/elle référence ?
- Quels courants théologiques privilégie-t-il/elle ?

ANNEXE 2C

FORMATION PASTORALE A L'ECOUTE ET A LA COMMUNICATION
COMMISSION DE FORMATION ET D'HABILITATION

**Entretien d'habilitation à la fonction de superviseur.e formateur.trice
Grille de lecture pour le dossier des candidats et clés d'évaluation**

Pour le détail des compétences, voir le document en Annexe.

A partir de l'étude des rapports de stages, discerner en quoi le/la superviseur.e peut être habilité à la fonction de formateur.trice.

En quoi le concept de supervision a-t-il évolué depuis l'habilitation précédente ?

ANNEXE 3 – METHODOLOGIE 1 – Supervision pastorale et psychologie (ref. 11/2022)

Plan

Trois jours pleins et selon le nombre de participants :

1) AVANT les trois jours :

Transmettre à chaque participant.e recommandations et bibliographie

2) La SESSION DE 3 JOURS

Premier jour (ou un jour et demi selon le nombre de participants.es)

- Poser le cadre + présentations
- Les objectifs
 - Découvrir et prendre conscience des effets sur le/la superviseur.e en formation de son implication particulière et personnelle dans la relation avec les supervisés.es (en tête à tête ou en groupe), à partir des premières expériences d'accompagnement.
 - Savoir repérer les limites des compétences de son champ d'action, sa spécificité (et donc pouvoir renvoyer vers d'autres professionnels si besoin...).
 - Permettre de nommer les domaines dans lesquels chacun.e a besoin de développer ses compétences.
- Attentes ? Besoins ?
- RETOUR sur le travail en amont
 - Lectures ? Une notion sur laquelle revenir ?
 - En quoi le document I a été utile ?
 - Narration d'un vécu de groupe. Le document II.

20

Deuxième et troisième jours : quelques NOTIONS THEORIQUES avec priorité aux demandes

- **Le développement de l'être humain :**
 - Les stades/ le ça, le moi le surmoi /comportements et attitudes.
 - Les acquis et les renoncements/ les aménagements conscients et inconscients/les mécanismes de défense.
 - Les pathologies / névroses, psychoses, états limites, structures perverses.
- **La relation à l'Autre**
 - Représentations et Affects.
 - Attentes/ la demande inconsciente.
 - Transfert et double transfert.
 - Implication du superviseur ou non.
- **Les différentes écoles d'accompagnement psychologique** et les différentes grilles de lecture.
- Quels outils paraissent préférables au point où ils/elles en sont ? et pourquoi ?

FIN 3ème jour : pour chacun.e, quelles sont pistes, quels outils, quelles évolutions restent à approfondir ? Et, peut-être quel style personnel se dessine déjà autour des choix, des outils avec lesquels chacun.e se sent plus à l'aise, appétences

ANNEXE 4

CFH - COMPETENCES			
V.220516V2	SUPERVISEUR.E PASTORALE.E	SUPERVISEUR.E FORMATEUR.TRICE	SUPERVISEUR.E ENSEIGNANT.E
<p>Ce document vient en complément des Lignes Directrices qui précisent notamment ce qu'est la supervision pastorale.</p>	<p>La formation continue en CPT que proposent les associations franco-suisse AFFSP et ASRSP s'adresse à des professionnels qui exercent des activités d'aumônerie, de pasteurs, de prêtres ou autres agents pastoraux et qui souhaitent devenir superviseur pastoral.</p> <p>Cette formation continue dans le domaine de la supervision est ouverte à d'autres groupes cibles comparables issus de différentes traditions religieuses.</p> <p>La formation continue qualifie pour la supervision d'individus, de groupes et d'équipes dans des champs d'activité ecclésiaux et non ecclésiaux.</p>	<p>La qualification de superviseur formateur permet d'encadrer de manière autonome des sessions CPT longues dites de base. Peuvent devenir superviseur formateur, les superviseurs habilités au préalable comme superviseur pastoral et doivent justifier de deux ans de pratique personnelle en tant que superviseur pastoral et d'avoir coanimé au moins deux sessions de base.</p>	<p>Les associations et la commission de formation attendent d'eux et d'elles: d'organiser des journées théoriques et méthodologiques dans le cadre de la formation continue des superviseurs en formation en lien avec la commission de formation; d'accompagner en supervision de contrôle didactique les superviseurs en formation vers la fonction de superviseur pastorale ou vers la fonction de superviseur formateur; d'accompagner par des supervisions de contrôle les teams de superviseurs formateurs.</p>
A1	Compétence de réflexion théologique sur l'identité pastorale et méthodologique sur la pratique de l'accompagnement		
R1	Réfléchir et développer sa propre identité pastorale		
R2	Approfondir un engagement communautaire et ecclésial		
R3	Savoir développer une réflexion théologique en lien avec l'identité pastorale dans un processus de formation continue	Etre capable d'inclure la réflexion théologique, les connaissances en psychologie et le questionnement sur l'identité pastorale dans la direction et l'animation des sessions.	Savoir accompagner l'articulation entre réflexion théologique, récit de vie et identité pastorale. Savoir rendre compte de sa propre conception de l'anthropologie.
R4	Savoir utiliser cette réflexion théologique comme clé/outil d'interprétation de la pratique (le savoir- faire herméneutique)		
R5	Domaine spiritualité: savoir expliciter sa spiritualité et la situer par rapport à d'autres spiritualité.		
R6	Avoir une bonne connaissance des différentes traditions religieuses et spirituelles, leurs symboles et rituels et leurs significations respectives	Permettre une expression respectueuse de la foi et des spiritualités dans le groupe. Réfléchir avec les participants aux possibilités et aux limites de la collaboration interreligieuse et interculturelle.	
R7			Développer des relations de supervision solides
R8	Réfléchir et faire des liens en supervision avec les contextes sociaux, culturels et théologiques respectifs		
R9	Savoir former à l'accompagnement humain et spirituel (ref. Annexe des questions en suspend)		Faire part de son expérience en prendre soin pastoral
A2	Compétence: connaître les différents champs d'application		
R1	Connaître les différentes, fonctions, rôles, relations de travail, structures institutionnelles et systémiques des domaines dans lesquels intervient la supervision. (Exemple, connaissance du milieu ecclésial, hospitalier ...)		
R2	Etre conscient de son propre rôle par rapport aux différents domaines d'intervention et savoir l'utiliser de manière créative dans la supervision.		
R3	Savoir distinguer le psychologique du spirituel/pastoral		
A3	Compétence : diagnostic/analytique - regard critique (fonction meta)		
R1	Savoir identifier et proposer une hypothèse d'apprentissage (voir document sur l'hypothèse d'apprentissage – style d'apprentissage) et développer une capacité pédagogique. à partir de l'expérience ; découvrir la manière d'apprendre de l'autre, comprendre ses freins, se laisser guider, maintenir le cadre ; s'adapter à la manière singulière d'apprendre de la personne, partir de son désir.	Compétence pastorale: Tenir compte des différents contextes professionnels, théologiques, religieux et culturels dans lesquels a lieu l'activité pastorale et les adapter aux sessions de formations	
R2	Etre capable d'entrer en relation avec les interlocuteurs de manière différenciée et adéquate. Le savoir y faire dans un groupe singulier, écoute (reformulation, reflet, attitudes activantes ...), bienveillance, contenance et rigueur. Rendre compte de ce qu'on est en train de faire. Discerner le dosage entre dire/intervenir/confronter et taire/renoncer/lâcher prise/laisser faire.	Savoir évaluer les sessions sur le plan méthodologique et relationnel de manière à garantir et à développer la qualité des sessions.	
R3	Etre attentif au processus de co-construction qui émerge. Etre capable de dire ce qu'on fait et ce qu'on ne fait pas. Le regard 'meta' du 'voilà ce que nous sommes en train de vivre' et porter un regard critique sur ce qui est en train de se passer. Savoir expliciter la fonction 'meta'. Se faire une idée réaliste de ce que la supervision peut faire et ne peut pas.		

A4 Compétences psychologiques			
R1		Savoir identifier et comprendre les liens = mécanismes, besoins et enjeux psychologiques (résistance, projection, transfert, ...) et les utiliser dans le processus d'apprentissage.	
R2		Savoir être attentif à l'écart entre demandes/attentes exprimées et demande inconsciente.	
R3		Savoir être attentif au langage du corps, le sien et celui des autres, aux formes de langage non-verbal.	
R4		Savoir reconnaître les Mécanismes de défense du Moi et les respecter	
R5		Avoir acquis quelques repères sur les concepts de névroses-psychose - perversion.	
R6		Savoir mettre en place le cadre du suivi de supervision (individuel ou en groupe), le choix du setting en le distinguant d'un cadre thérapeutique, et savoir renvoyer à temps vers d'autres professionnels	
R7		Avoir une connaissance, même succincte des principales Écoles de thérapies psychologiques et de leurs références, afin de mettre en évidence le style de la personne supervisée (développement de compétences de contenance, de jeu, de créativité ou de confrontation), et son mode privilégié d'appréhension de son activité (mode intellectuel, émotionnel, sensoriel ou intuitif).	
A5 Compétence : en dynamique de groupe			
R1		Avoir une bonne connaissance en dynamiques et phénomènes de groupe et savoir les utiliser en supervision	Savoir intégrer les divers aspects de la coanimation comme un outil essentiel à la construction de la dynamique et à la gestion des moments difficiles rencontrés
R2		Reconnaître et utiliser les phénomènes de miroir, de contagion, de clivage, dans les processus de supervision	Justifier d'une formation continue en rapport avec la supervision dans les domaines comme la dynamique de groupe et la psychologie. (les allemands demandent la participation à une session de formation de 5 jours dans chaque domaine).
A6 Compétences théoriques			
R1		Etre capable de rendre compte des concepts et théories de l'école CPT-FPEC.	
R2		Développer sa propre compréhension de la supervision pastorale.	
A7 Compétence éthique			
R1		Savoir relever les questions et enjeux éthiques dans les processus de supervision et y réfléchir. A cours des supervisions individuelles surtout, mesurer les enjeux éthiques de la relation duelle et genrée.	Etre capable de réfléchir à la responsabilité éthique particulière qu'entraîne l'organisation et la direction de sessions
R2		Renforcer la responsabilité éthique des supervisé(e)s dans leurs relations aux personnes et aux choses ainsi que dans leurs relations de travail avec les collègues et les institutions.	
R3		Savoir nommer ses propres valeurs éthiques et les mettre en débat/discussion.	
R4		Savoir désigner et analyser ses propres valeurs, savoir percevoir et catégoriser d'autres valeurs et être ouvert-e-s à d'autres positions	
R5		Savoir réfléchir sur les liens hiérarchiques, les différents degrés de responsabilité et les questions d'autorité, de pouvoir.	
A8 Compétence d'action			
R0		Assurer les supervisions individuelles. (Cela ne va pas de soi, surtout lors des premiers pas après l'admission mais aussi par la suite. Elle est le fruit des autres compétences, toutefois elle mérite une attention particulière en tant que telle.)	Justifier d'un certain nombre d'heures de supervisions individuelles, de groupe et d'équipe après son habilitation comme superviseur formateur.
R1		Connaître les procédures, les interventions et les méthodes de supervision et les appliquer (outils de relecture; à partir d'expériences chercher de nouvelles options; regarder ce que devient la personne dans sa pratique pastorale, son identité pastorale). Poser un contrat, un cadre de confidentialité, vis-à-vis d'une personne, d'un groupe.	
R2		Intégrer de manière appropriée sa propre personne dans le travail de supervision.	
R3		Connaître et valoriser les ressources personnelles, historiques et spirituelles des personnes supervisées.	
R4		Savoir organiser et animer des supervisions individuelles et en groupe. A propos de l'animation de groupe, les trois fonctions de l'animateur : l'organisation (salle, sono, beamer, etc.), la production (préparation du processus, des dossiers, etc.), la régulation (les relations), dans le but de créer un cadre, formuler un contrat, permettre à une parole d'émerger.	Savoir planifier, organiser et réaliser des sessions de base.
R5		Etre capable d'animer et coanimer des sessions d'une semaine	Etre capable d'animer des sessions de base, et de co-animer des sessions avec des superviseurs en formation. (Compétences pédagogique et critique)

A9 Compétence en communication et coopération			
R0	Avoir expérimenté et intégré la culture CPT	Savoir créer un climat de travail favorable par la confiance, le respect, l'estime de la personne, la gestion des conflits et les compétences organisationnelle afin que les stagiaires puissent développer leur identité et compétences pastorales. Connaître et utiliser des méthodes de formations pour adultes basées sur l'expérience.	
R1	Etre capable d'empathie et savoir se mettre à la place d'autrui et prendre les points de vue d'autrui		
R2	Savoir se situer à juste distance/proximité, savoir faire alliance avec le supervisant.		
R3	Savoir écouter de façon active et sans idées préconçues, donner et accepter un feed-back. questionner, dédramatiser, encourager. Que la personne se sente entendue dans son charisme, sa spiritualité. Accueillir et confronter l'altérité, accepter de se laisser bousculer.		
R4	Etre capable de se confronter à des attitudes non convenues avec respect et en favoriser l'intégration, tout en restant le garant du processus de formation du groupe, sa progression, sa sécurité, son intégrité. Donner place à la singularité et à son expression.		
R5	Etre capable de gérer de manière constructive les conflits et les critiques. Accepter la remise en question.		
R6	Discerner et accueillir ses propres sentiments, besoins, limites, forces et faiblesses. Surmonter de manière constructive ses sentiments négatifs et ses échecs. Discerner sa capacité de résistance, sa tolérance à la frustration, sa capacité de prendre distance, de recevoir les critiques et de continuer à se former.		
R7	Travailler l'équilibre personnel. Faire discerner les motivations profondes qui poussent à devenir superviseur.e. Disponibilité à prendre soi-même le temps de se connecter à l'autre, l'Autre.		
A10 Compétences sociales - genre et diversité			
R1	Etre conscient(e), en tant qu'homme ou femme, de sa position relative au genre et savoir la gérer. Etre conscient de son rôle d'homme ou de femme.		
R2	Savoir employer, dans le quotidien professionnel (supervision), une langue sensible et respectueuse aux genres .		
R3	Savoir identifier dans le quotidien professionnel des structures et des comportements discriminants et être capable d'affronter et d'élaborer les conflits naissant de ces situations.		

ANNEXE 5 - LA SESSION DE PERFECTIONNEMENT

Avertissement : ce document reste un document de travail qui devra être enrichi une fois confronté au réel.

FICHE PERFECTIONNEMENT

1 - Préambule :

cette fiche est le résultat d'un groupe de travail franco-suisse, mandaté par la CFH avec pour feuille de route d'élaborer une formule pour des groupes à partir de 4 personnes, de façon à pouvoir organiser un stage plus régulièrement, planifié à l'avance : au cours duquel sont privilégiés le discernement personnel et la liberté du choix de poursuivre jusqu'à l'admission puis l'habilitation, ainsi que la découverte des compétences à acquérir, plutôt que leur acquisition ; animé par un binôme franco-suisse.

Point d'attention - le changement de posture : de stagiaire à ... superviseur, superviseur de groupe, superviseur dans un entretien individuel face à un stagiaire en présence d'un groupe, stagiaire face à un autre stagiaire qui s'essaie à la supervision individuelle ou de groupe ; que l'apprenant sache rendre compte de ses choix, de sa progression (regard meta sur sa propre pratique), d'une dynamique de groupe (entre pairs ou autres) issue des échanges intenses, directs voire de la confrontation ; qu'est-ce que ma posture induit sur mon comportement ?

Envisager des ateliers créatifs, des rencontres d'autres lieux ; faire préciser en amont les apprentissages acquis ou en cours ; et de l'aide pour défendre le stage auprès d'un employeur ; et des temps d'apports théoriques toujours en réponse aux questions posées par les stagiaires.

2 – Organisation

4 semaines, du lundi au vendredi, en résidentiel, avec une arrivée le dimanche soir, et une fin le vendredi en début d'après-midi.

Pour 4 à 8 personnes et 2 superviseurs.es.

Chaque stagiaire a un superviseur hors session pour la supervision individuelle. Lors du stage et avec les superviseurs du stage de Perfectionnement la supervision individuelle est une supervision pédagogique centrée sur les apprentissages. Ces deux lieux de supervision ont pour but de séparer ce qui est de la formation « CPT perfectionnement » et ce qui est de la supervision personnelle.

3 – Rapports

Trois objectifs : en début de chaque semaine le/la supervisé.e formule 3 objectifs.

A la fin de chaque semaine :

un rapport sur le déroulement d'1 processus de supervision,

une page A4 sur des faits saillants

une page A4 sur les objectifs.

En fin de session, un rapport est écrit par le/la stagiaire sur :

son cheminement d'acquisition de compétences,
un processus qui décrit comment il/elle a supervisé 1 verbatim, 1 session didactique, 1 entretien de groupe/SRI, 1 supervision de communication orale/visio.

Les deux superviseurs.es font un rapport sur le cheminement du/de la candidat.e au cours du stage, dans lequel on pourra trouver des recommandations. Le rapport est donné lors d'un entretien, avec l'attestation.

4 - La roue des contrats

Contrat administratif : dates, lieu, nombre d'heures de pratiques individuelle et en groupe, nombre d'heures de préparation entre les sessions, type d'attestation, le coût, les règles de principes et les règles d'exclusion, pas d'autres engagements.

Contrat professionnel : ce que nous allons faire ensemble.

Contrat relationnel : la règle des P, Protection + Permission = Puissance des stagiaires et des superviseurs/coachs/formateurs.

Contrat de moi à moi : journal de bord personnel, comment j'apprends et les objectifs que je souhaite travailler personnellement et en supervision individuelle. 3 objectifs dont 1 est mentionné en groupe.

5 – Compétences

Durant ce stage, le/la stagiaire s'investit dans :

- l'interaction entre les différents pôles de la Supervision (personnel, professionnel, spirituel),
- le discernement de sa liberté et du sens qu'il donne à son orientation vers la supervision pastorale,
- sa posture dans les relations entre pairs,
- l'observation de ce qu'est un processus, un groupe,
- les compléments de formation qui lui seront nécessaires.

Au terme de ce stage le stagiaire sera en mesure de :

- comprendre la pertinence des outils, en appréhender les enjeux pédagogiques ;
- développer une compétence d'attention au processus qui se déroule dans l'exercice en train d'être pratiqué ; reconnaître dans le processus une mine d'informations utiles à la supervision ;
- pouvoir rendre compte de ce qui se passe dans un processus, et en quoi la disposition intérieure interfère ;
- poser les fondamentaux de la supervision avec d'une part le code éthique et le travail de la charte, roue des contrats, ainsi que présenter une ébauche de concept de la supervision ;
- qualifier sa posture pastorale, en reconnaître les limites ;
- identifier le chemin pour tendre vers un niveau de professionnalisme de la supervision en termes de responsabilité, de capacité de jugement, d'aptitude à la confrontation, de posture éthique, sans jugement ;
- travailler la singularité de sa proposition d'accompagnement.

6 - Quatre matières à traiter :

Supervision individuelle - Supervision de prédication/support visio
Supervision de communication écrite - Supervision de/en groupe

Quatre outils du CPT :

Verbatim – Entretien de groupe/SRI – Supervision didactique – Analyse de prédication ou de communication orale (meditation).

Exemple de pratique en perfectionnement : supervision de verbatim en groupe

Lors de la supervision de verbatim en groupe, le/la stagiaire introduit cet exercice en donnant quelques éléments de l'historique de cette pratique, les limites et les bénéfices. Il/elle donne 3 points de la méthodologie.

Ex. de bénéfice : le verbatim permet d'identifier une thématique en questionnement chez l'écoutant.e. Ce modèle fait émerger la pensée, les émotions, sensations et sentiments, ainsi que le style d'expression et de formulation de l'écoutant.e.

Ex. de limite : le verbatim n'est pas la retranscription exacte de l'entretien. Ce modèle de relecture est centré sur le/la supervisé.e et non sur le/la bénéficiaire de l'entretien.

Ex. la méthodologie :

Le/la supervisé.e pose un cadre pour démarrer une intervention ponctuelle.

Il/elle rappelle le principe des 3P notamment le contrat relationnel.

Il/elle soutient le/la supervisé.e dans la formulation d'une question de travail.

Ex. : A partir de ce verbatim je travaille sur les ruptures dans l'écoute pour identifier mes émotions. En vue d'une perception plus précise de ce qui se passe en moi en accueillant cette sensation. Le but de rester en lien avec l'autre et explorer cette sensation post relation.

Je me centre sur mes sensations/sentiments/émotions

Lorsque le travail du verbatim en groupe est terminé, relecture en groupe de ce qui s'est déroulé dans le processus, par le/la superviseur.e formateur.trice qui pose des questions de type entretien d'explication pour que le/la stagiaire en perfectionnement apprenne de ses actions, ce qui est ok et ce qui peut être fait autrement selon lui/elle.

Chaque personne du groupe lui fait un retour (feedback) selon la méthode Pendleton.

Capsules et contenu de cours :

Poser la roue des contrats.

Introduire par l'historique du CPT et origine du verbatim (Fiche en préparation).

Poser un objectif.

Suivre les étapes du verbatim (Fiche en préparation).

Relire une action (Entretien d'explicitation Pierre Vermesch).

PERFECTIONNEMENT

Enjeux pédagogiques	Méthodologie	Points d'attention	Compétences à acquérir
Entretien de Groupe/SRI Objet : vivre la relation interpersonnelle et la communication de façon personnelle et groupale. Découvrir les modes de communication de chacun et analyser les interactions relationnelles. Laboratoire d'expérimentation de ses modes de communication dans un groupe fermé pour un temps donné.			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en relief, à travers le processus observé, le mode d'entrée en communication et en relation du Supervisant. ➤ Pointer éventuellement l'évolution du groupe. ➤ Prendre conscience de la manière dont la personne prend sa place au sein d'un groupe par le verbal et le non verbal. ➤ Se laisser informer par ses ressentis, émotions et sensations de ce que certains mots, thèmes, sujets, viennent en résonance de son propre vécu, et expériences, ce qui provoque diverses formes de réponses connues ou non de la personne. 	<p>½ heure d'entretien avec la présence silencieuse des Superviseurs en posture neutre. Observation discrète, ascèse.</p> <p>45' de reprise individuelle à partir d'une question posée après la ½ heure. La question posée par le superviseur pour la relecture est issue de l'écoute et du suivi du processus communicationnel du groupe. Cette question a pour objectif de stimuler les membres du groupe à une prise de conscience de sa manière de communiquer dans le verbal et le non verbal. (Etats du Moi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ne pas intervenir dans la séance interactive. Maintenir sa posture de superviseur tout au long de l'unité de travail. ➤ Etre attentif au processus et savoir l'analyser. ➤ Traiter les Supervisants en fonction du processus avec équité et justesse. ➤ En amont de la reprise, réfléchir à la visée et la pertinence pédagogique de la question à poser au groupe. Ne pas refaire la demi-heure. ➤ Observer le corporel lors de la prise de parole ou le silence des membres du groupe. ➤ Utiliser le concept de la structuration du temps d'Eric Berne pour l'observation du processus communicationnel dans le groupe. ➤ Gestion des résistances. 	<p>1. Professionnelles</p> <p>Ecoute. Sobriété. Cadre temporel et de l'objet de l'unité de travail. Capacité d'analyse. Etre capable d'établir un diagnostic de l'état de maturité du groupe. Esprit de synthèse. Fonction d'accoucheur (vérifier, clarifier...).</p> <p>2. Psychologiques</p> <p>Notion de dynamique de groupe, sociologie, constellations...</p> <p>3. Pastorales</p> <p>Attentions pastorales (arrière plan théologique, philosophique, anthropologique, code éthique du superviseur). Ne pas nuire.</p> <p>Plus de cohérence en soi entre la pensée, les émotions et les termes utilisés lors d'une prise de parole, donc plus d'impact pour communiquer et être entendu Développer sa conscience et la mise en mot de la métacommunication.</p>
Limites et observations : situation "en laboratoire", donc des échanges pas forcément spontanés. Oser entrer dans la confrontation bienveillante.			
Enjeux pédagogiques	Méthodologie	Points d'attention	Compétences à acquérir
Supervision Individuelle Accompagnement du Supervisant dans son vécu du moment. Accompagnement individuel dans un lieu confidentiel et sans jugement.			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unification des sphères personnelle, professionnelle et spirituelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entretien d'1 heure ou plus selon besoin. ➤ Fixer un objectif de séance, se situer face à cet objectif en fin de séance. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Confidentialité. ➤ Juste proximité/distance. ➤ Rester centré sur l'objectif du supervisé et non celui du superviseur, pas de projet <i>sur</i>, ni de projet <i>pour</i> le supervisé. 	<p>1. Personnelle</p> <p>Ecoute ouverte. Attention au processus en cours. Capacité d'analyse. Cadre temporel et de l'objet de l'unité de travail.</p> <p>2. Psychologique</p> <p>Empathie. Faire alliance. Confronter, Soutenir, contenir.</p> <p>3. Pastorale</p> <p>Respect de l'identité religieuse, théologique. Ne pas nuire.</p>
Limites et observations : ce n'est pas un lieu de thérapie. C'est l'unité de travail la plus risquée pour le Superviseur étant seul avec son Supervisant. Le contrat de base est à faire et à maintenir tout au long de cet accompagnement.			

Enjeux pédagogiques	Méthodologie	Points d'attention	Compétences à acquérir
Analyse de prédication ou de communication orale (méditation)			
Exploration des capacités oratoires et pastorales dans une intention donnée et de leur réception par l'auditoire. Vérifier la cohérence entre l'intention du message et la réception vécue.			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre à l'orateur d'apprécier ses compétences en communication et sur le plan pastoral. Tenir compte d'une éventuelle question du Supervisant. ➤ Ouvrir son cadre de référence spirituel et religieux par l'acceptation des retours émis des auditeurs 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en œuvre de conditions favorables à l'exercice oratoire. Mise en miroir des trois questions (message, émotions, image pastorale-projet pastoral). ➤ Relecture et analyse des apports du groupe plus le Supervisant. ➤ Confrontation, synthèse finale. Retour à la question s'il y a une. ➤ Animation en lien avec l'émission d'un message et la réception de celui-ci. ➤ Confrontation bienveillante 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adopter la juste proximité/distance par rapport au Supervisant. ➤ Mise en miroir constante de l'intention du Supervisant et sa réception. ➤ Aspect théologique et spirituel : respect de l'identité théologique et spirituelle du Supervisant. ➤ Créer une méthodologie de feedback en lien avec la charte unique à chaque groupe. ➤ Enseigner ce qu'est une résonance pour l'utiliser comme moyen de restitution. 	<p>1. Théologique Bonne connaissance biblique, des courants théologiques.</p> <p>2. Personnelle Cadrage temporel et centré sur l'objet de l'unité de travail.</p> <p>3. Pastorale Respect de l'identité religieuse, théologique, spirituelle du Supervisant – vigilance. Identifier le contexte confessionnel.</p> <p>4. Psychologique Capacité de confronter, d'accompagnement du processus d'apprentissage du Supervisant. Ne pas nuire. Ouvrir son cadre religieux et spirituel. Formuler un objectif d'enseignement et s'y tenir .</p>
Limites et observations : respecter la sensibilité spirituelle et théologique. Exercice potentiellement décapant ! Tenir compte d'une pratique vidéo et une méthodologie adaptée. Communication non verbale.			
Enjeux pédagogiques	Méthodologie	Points d'attention	Compétences à acquérir
VERBATIM			
Analyse d'un protocole d'entretien en style direct dans le lieu d'implication professionnelle du Supervisant.			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre au Supervisant de découvrir son mode de communication et d'entrée en relation. ➤ Prise de conscience de ses zones d'ombre (Supervisant). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A partir d'un protocole écrit, reprendre le vécu du Supervisant et du groupe de l'entretien. ➤ Le superviseur découvre le Verbatim avec le groupe ! ➤ Utiliser la technique de l'entretien d'explication pour permettre au superviseur de travailler sur comment il fait, ce qu'il fait, dans l'entretien et ce qui se passe en lui dans la pensée, les émotions, son non verbal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vérifier en permanence jusqu'où le Supervisant permet d'aller dans l'exploration. ➤ Rester dans le sujet du Supervisant et dans le champ de sa question, ne pas se laisser "emballer" par le groupe. ➤ Faire du groupe un ensemble de résonance pour affiner la cible du questionnement du superviseur. 	<p>1. Personnelle Ecoute, empathie, respect des personnes, capacité d'analyse, connaissance du milieu pastoral.</p> <p>2. Psychologique Capacité d'analyse, bonne connaissance du fonctionnement humain. Ne pas nuire.</p>
Limites et observations : le Supervisant est le seul témoin du vécu de l'entretien rapporté. Le superviseur travaille sur lui et non sur le patient . Tenir compte d'une pratique vidéo et une méthodologie adaptée. Communication non verbale.			

ANNEXE 6

POINTS PRATIQUES ET TARIFAIRES

ADRESSES UTILES :

Président de la Commission de formation :

Richard Martz 24 rue Saint Amable F-63200 RIOM
crmartz67@gmail.com +33 6 86 82 54 74

Président de l'Association française de formation et de supervision pastorales :

Martin Wehrung 78 rue de la Cavalerie
Villa d'Ambre apt.141 F – 68000 Colmar
martin.wehrung@free.fr +33 9.54.16.69.58 +33 6.25.44.26.68

Répondant de l'Association suisse romande de supervision pastorale :

Dominique JEANNERAT 7 Rue du Colonel-Corbat, CH-2800 Delémont
dom.jeannerat@bluewin.ch +41 (0) 79 242 90 93

DATES :

Les documents doivent parvenir au président de la commission

- pour un entretien d'admission ou d'habilitation en novembre, avant le 30 septembre,
- pour un entretien d'admission ou d'habilitation en février, avant le 31 décembre,
- pour un entretien d'admission ou d'habilitation en mai, avant le 31 mars.

La commission accepte l'envoi de courrier par messagerie électronique.

FRAIS :

Sont à la charge du ou de la candidat-e:

- les frais de déplacement
- les frais de supervision personnelle et didactique
- les frais de session (CPT, perfectionnement, méthodologie, etc.)
- les frais de l'entretien d'admission à la formation de superviseur-e
- les frais de l'entretien d'habilitation

Les frais de l'entretien d'admission comme de l'entretien d'habilitation sont fixés à :

- **€ 250** pour les candidat-e-s français
- **CHF 500** pour les candidat-e-s suisses romands.

Les candidats.es français.es versent leur participation sur le compte :

Ass Française de Formation et de Supervision Pa Crédit Mutuel

RIB : 10278 03036 00020576601 45

IBAN : FR76 1027 8030 3600 0205 7660 145

Les candidats.es suisses versent leur participation sur le compte postal

Association romande de supervision pastorale, 1184 VINZEL,

IBAN : CH78 0900 0000 1200 8978 6