

Date de la supervision	16/ octobre 2025	Seules les cases vertes sont à remplir	
Vos nom et prénom	Timmermans Julie	Auto-évaluation (points positifs et négatifs)	Conseils à soi-même
Critères d'évaluation			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repérez vos erreurs et oublis.</li> <li>- Identifiez vos axes de progrès en terme de posture et faites le lien avec votre propre profil.</li> <li>- Comprennez les écarts entre votre analyse à priori du profil et les constats faits pendant le débriefing et en tirant des leçons sur sa façon d'analyser un profil à priori.</li> <li>- Dégagez les besoins réalistes pour faire progresser votre pratique et votre posture</li> </ul>	J'ai éprouvé une difficulté à rentrer dans le debriefing car Céline était très réticente à son arrivée, pressée par le temps, sceptique, peu ouverte à la partie présentation des couleurs. J'aurais peut-être dû arrêter le debriefing et proposer une nouvelle date. J'ai fait le choix de continuer, mais je me suis sentie un peu forcée d'aller plus vite que prévu, et bien évidemment ce n'était pas une bonne idée car le concept fut mal assimilé à la lecture des indicateurs à la fin. Et Céline m'a pointé le fait que nous avions été trop rapides au départ.	Pour la prochaine fois, si je suis face à quelqu'un de réticent, je dois davantage rassurer de prime abord ou bien proposer de reporter.
Introduction de l'entretien.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contextualiser la phase introductive de l'entretien (prise en compte de la situation professionnelle et/ou personnelle, attentes et objectifs) et permettre à la personne accompagnée de s'impliquer dans la restitution</li> <li>- Expliciter la durée et la structure de l'entretien</li> <li>- Expliquer l'objectif de la restitution et son déroulement</li> <li>- Poser le cadre éthique (confidentialité, neutralité)</li> </ul>	Poser le cadre éthique a été très important pour elle, et encore plus expliquer l'objectif du débriefing, car Céline avait beaucoup de craintes par rapport aux dommages pouvant être créés par ce type de coaching.	
Présentation du modèle Nuances	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation vivante des couleurs dans un échange de perceptions permettant l'appropriation du modèle</li> <li>- Présenter les couleurs dans toutes leurs nuances : forces et excès</li> <li>- Expliciter les tensions et complémentarités entre couleurs</li> <li>- Repérer et corriger les perceptions erronées des couleurs vis à vis du modèle</li> <li>- Pondérer les perceptions trop positives ou négatives d'une couleur en présentant les caractéristiques opposées.</li> <li>- Présenter les couleurs à la fois sur un plan métaphorique et théorique (Jung, Marston).</li> <li>- Présenter les couleurs selon les trois registres : Pensée, Action et Emotion.</li> </ul>	Je fais des aller retours entre les couleurs, car j'oublie de mentionner quelque chose d'important.	Je dois me concentrer davantage sur une couleur et ne pas oublier de mentionner les tensions et complémentarités entre couleurs; Je dois également mieux préparer les couleurs par type de registre (pensée, action, émotion)
Profil de Base	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliquer les notions de Base et de Phase.</li> <li>- Si nécessaire, faire approfondir par la personne les surprises survenues lors de la découverte de son profil.</li> <li>- Inciter la personne à s'exprimer sur ce qu'elle voit et comprend de son profil.</li> <li>- Identifier les points forts par la personne.</li> <li>- Explorer les tensions, freins ou blocages potentiels entre couleurs.</li> <li>- Faire des liens avec le vécu, récent ou non, de la personne.</li> <li>- Respecter les silences utiles à la réflexion de la personne.</li> <li>- Explorer les hypothèses liées à l'analyse préalable en évitant si possible les suggestions</li> </ul>	Je pense avoir pu orienter Céline sur une interprétation de son profil de sa bouche et pas que par le biais de mes hypothèses, c'était satisfaisant. Pour quelqu'un qui ne se livre pas facilement, même à moi, elle a pu pointer des liens importants entre les couleurs et ce qu'elle ressent. Elle revenait beaucoup à la couleur bleue, qui n'est pas sa couleur dominante (mais + de 50 tout de même), mais pourtant c'est celle qu'elle voit le plus en elle. Elle perçoit moins sa couleur verte, on a donc refait un tour des mots représentant cette couleur.	Je dois vraiment éviter les suggestions, le fait d'avoir debriefé quelqu'un que je connaissais assez bien fut un vrai challenge à ce niveau là
Profil de Phase	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappeler la notion de Phase</li> <li>- Inciter la personne à s'exprimer sur ce qu'elle voit et comprend de son profil de Phase</li> <li>- Explorer les tensions, freins ou blocages potentiels entre couleurs avec la personne</li> <li>- Analyser la dynamique des couleurs entre Base et Phase et le vécu associé (positif ou négatif)</li> <li>- Explorer les hypothèses liées à l'analyse préalable en évitant si possible les suggestions.</li> </ul>	Il est toujours difficile pour moi de présenter la phase sans être tenté de comparer à la base. Je n'ai pas encore la bonne formulation pour rester neutre et orienter la personne à s'exprimer.	
Grille des indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliquer la construction de la grille</li> <li>- Expliquer les 3 indicateurs : Pensée, Action, Ressenti</li> <li>- Expliquer avec un exemple (Madeleine de Proust par ex.), l'interaction entre les trois indicateurs et son importance dans la compréhension de la grille</li> <li>- Inciter la personne à s'exprimer sur ce qu'elle voit et comprend de son profil de Phase.</li> <li>- Explorer les tensions, freins ou blocages potentiels entre couleurs</li> <li>- Analyser la dynamique des couleurs en lien avec le vécu actuel de la personne.</li> <li>- Expliciter et discuter des éventuelles difficultés, tensions, fatigues liées aux écarts avec la Base.</li> <li>- Explorer les hypothèses liées à l'analyse préalable en évitant si possible les suggestions.</li> </ul>	J'ai eu des difficultés à expliquer l'intervention et l'enchaînement des couleurs dans les indicateurs. Je sentais que je n'étais pas claire et que Céline avait besoin de + d'explications. La présence du bleu et du jaune ensemble dans ses indicateurs de base en action et émotion nous ont donné du fil à retordre, m'ont un peu perdue. J'ai essayé de surtout lui poser des questions pour voir si elle avait quelques pistes.	
Conclusion de l'entretien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conclure l'entretien en utilisant la « loi des 6 » (si vous la connaissez, sinon elle vous sera expliquée en supervision) <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Les questions sont correctement formulées</li> <li>➢ Les questions s'enchaînent sans commentaires en laissant le temps de réponse (écrite et/ ou orale) nécessaire à la personne</li> </ul> </li> </ul>	Moment difficile quand on ne peut pas ajouter un mot, mais Céline est repartie en concluant que c'était très intéressant et surtout pas si dangereux que ça :-)	
Posture générale durant l'entretien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poser des questions ouvertes.</li> <li>- Inciter la personne à exprimer ses ressentis, ses réflexions et ce qu'elle projète.</li> <li>- Gérer le temps</li> <li>- Respecter les silences</li> <li>- Apporter des réponses sous forme d'hypothèse.</li> <li>- Adopter une posture de facilitateur et activer les 4 polarités suivantes avec facilité et fluidité de façon appropriée en écho à ce que vit et recherche la personne : <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ capacité à être en lien</li> <li>➢ capacité à cadrer</li> <li>➢ capacité à projeter</li> <li>➢ capacité à être réflexif</li> </ul> </li> </ul>	Mauvaise gestion du temps, je dois prendre + le temps	Attention aux questions fermées