

P58

LA SUPERVISION MANAGÉRIALE  
INDIVIDUELLE

La supervision managériale individuelle est un espace privilégié proposé au manager pour interroger ses actes, sa posture, pour développer une meilleure connaissance de lui-même dans sa pratique professionnelle pour identifier et développer ses capacités ainsi que son pouvoir d'agir.

OBJECTIFS

L'objectif de cette supervision est d'offrir un espace d'écoute et de réflexion permettant au profession-

- Parvenir à une meilleure gestion de la pression et du poids émotionnel du ma-  
nagement
- Développer des stratégies de régulation émotionnelle adaptées
- Prendre du recul sur leur rôle et éviter l'épuisement professionnel
- Renforcer la qualité de vie au travail pour favoriser un management plus serein
- Réduire l'impact de la vie professionnelle sur la vie privée

**Réglementation :**

En matière de supervision managériale individuelle, c'est le décret 85-603 du 10 juin 1985 qui oblige toutes « *Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.* ». Dans ce contexte-là, mettre en œuvre des actions comme de la supervision managériale individuelle peut être opportun, afin de prévenir la survenue de



EXEMPLES



Ci-dessous, voici quelques exemples de situations pour lesquelles la supervision managériale individuelle

|                                                                                     |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Epuisement professionnel ou sur-charge émotionnelle | Un manager en situation de stress chronique peut utiliser la supervision pour :<br>→ Mettre en mots ses difficultés<br>→ Identifier les sources de surcharge<br>→ Trouver des ressources internes et externes à la vie professionnelle |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|    |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ex | Prise de poste ou évolution de rôle    | <p>Un manager nouvellement nommé ou promu peut bénéficier d'un accompagnement individuel pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Développer ses compétences managériales</li> <li>→ Prendre confiance dans son nouveau rôle</li> <li>→ Prévenir les risques de burnout</li> </ul>                     |
| Ex | Isolement ou solitude dans la fonction | <p>Un manager qui se sent isolé dans ses responsabilités peut utiliser la supervision pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Rompre l'isolement psychologique</li> <li>→ Partager ses doutes et ses inquiétudes en toute confidentialité</li> <li>→ Renforcer son sentiment de légitimité</li> </ul> |

## PRINCIPE

Pour que la confiance s'installe et que les échanges se déroulent dans de bonnes conditions, un cadre spécifique doit être établi :

- **Réunion de cadrage** : Afin de comprendre les besoins du manager et de lui présenter le dispositif, un échange pourra avoir lieu avec le superviseur du Centre de Gestion du Doubs.
- **Confidentialité** : Les discussions lors des séances de supervision managériale individuelle sont soumises au secret professionnel. Aucune information ne sera partagée avec une personne autre que la personne supervisée. Toute transmission d'informations à des tiers se fera uniquement avec le consentement préalable du manager concerné.
- **Volontariat** : Il est essentiel que le professionnel concerné adhère au principe de la supervision managériale individuelle. En cas de désaccord de sa part, les séances de supervision seront interrompues.
- **Bienveillance et non jugement du superviseur** : Le superviseur s'engage à respecter le Code de Déontologie des psychologues avec un engagement de bienveillance et de non-jugement à l'égard de la personne supervisée.



La supervision managériale individuelle n'est pas une psychothérapie.

Dans le cadre d'une psychothérapie, les difficultés personnelles relevées vont mener à une analyse bien plus importante.

Dans le cadre de la supervision managériale individuelle, les éléments qui n'ont aucun lien avec la vie professionnelle ne seront pas abordés au cours des échanges

## PROPOSITION :



**Fréquence :** Séances individuelles d'une heure à une heure et trente minutes. Nombre de séances mensuelles ou toutes les trois semaines. Le nombre de séances est à définir



**Planning :** A définir ensemble selon les contraintes du professionnel et du superviseur.



**Public cible :** Toute personne ayant un poste destiné à manager une équipe. Cette offre peut être ouverte à des personnes n'ayant pas une fonction de management de manière exceptionnelle (à voir avec le Centre de Gestion)



**Lieux :** Présentiel majoritairement. Une flexibilité en distanciel peut être accordée sur certaines entrevues. Les échanges pourront avoir lieu sur le site de la collectivité ou le professionnel est rattaché ou bien au sein du centre de gestion.

## CONTACTS :

Pour toute demande ou interrogations, vous pouvez nous joindre par mail ou par téléphone à l'adresse suivante :



SERVICE PRÉVENTION  
50 AVENUE WILSON-CS 98416  
25208 MONTBÉLIARD CEDEX

[prevention@cdg25.org](mailto:prevention@cdg25.org)

[WWW.CDG25.ORG](http://WWW.CDG25.ORG)