

SupPAIRSvision :

expérimentation d'un dispositif de supervision en groupe de pairs pour des professionnels de l'accompagnement et de la relation d'aide

Par Franck Damée – décembre 2011

<http://www.conjugueursdetalents.com>

Présentation du dispositif.

La supervision est ancrée dans les pratiques de certains métiers de l'accompagnement humain et de la relation d'aide¹, à la fois pour garantir la « qualité » du praticien (et éventuellement son respect d'une éthique) pour participer à son évolution professionnelle (formation continue) et pour le (ré)conforter face aux doutes et à l'incertitude qui l'assaillent (soutien psychologique). En cela, la supervision est un point de professionnalisation.

Pourtant, même lorsque son principe est acquis et partagé par toute une profession (comme celle de coach) il est étonnant de constater que très peu de praticiens bénéficient effectivement d'une supervision régulière. Les nombreux et fructueux échanges que nous avons eus avec des accompagnants supervisés ou pas, mettent à jour certaines carences de l'offre actuelle de supervision. Nous avons retenu de ces échanges quatre remarques récurrentes :

1. En France, l'offre de supervision reste essentiellement concentrée en Île de France ou dans quelques grandes villes (voir par exemple la liste des superviseurs de l'ICF : 16/20 sont résidents en IDF) Elle est de fait difficilement accessible aux provinciaux à qui elle demande un investissement supplémentaire en temps et en argent lié au déplacement (au final, cela revient souvent à doubler le coût effectif de la supervision) Conséquence : les professionnels qui résident en province semblent moins supervisés que ceux des grandes métropoles.
2. Les dispositifs de supervision existants (pour la plupart et peut-être même pour la totalité ?) ne sont pas exemplaires du coaching : ils ne prévoient pas une date de fin et ne valident pas de progression. Il est assez paradoxal qu'un dispositif d'accompagnement qui prétend faire grandir ses bénéficiaires se reproduise à l'infini sans se donner à lui-même de perspective d'évolution. Conséquence : certains praticiens aguerris finissent par avoir le sentiment de tourner en rond avec leur superviseur et se passent de supervision.

¹ les thérapeutes (voir ici <http://www.redpsy.com/pro/supervision.htm#comment>)

les psychologues (voir ici <http://www.univ-rouen.fr/servlet/com.univ.util.LectureFichierJoint?CODE=1178873029335&LANGUE=0>)

les travailleurs sociaux (voir ici http://www.lien-social.com/spip.php?article2334&id_groupe=7)

les coachs (voir ici <http://www.aecoaching.eu/fr/la-supervision-EMCC-120.html>)

Les médiateurs (voir ici <http://www.jadot.be/textes-outils/supervisions-psychologiques.pdf>)

3. La supervision est le plus souvent organisée pour des groupes homogènes (uniquement des psychologues, uniquement des coachs adhérents de telle association, uniquement des thérapeutes issus de telle école...) Conséquence : elle tend à confiner les techniques et les savoirs plutôt qu'à les confronter, les échanger, les enrichir.
4. Un thérapeute n'est pas toujours que thérapeute, un coach n'est rarement que coach. Les activités des accompagnants sont parfois multiples et inégalement réparties dans le temps : ainsi un coach peut ne pas coacher plusieurs mois durant parce qu'il est accaparé par une importante mission d'outplacement. Conséquence : cette carence temporaire d'un type d'activité conduit à une rupture de supervision puisque l'accompagnant n'a pas de problématique de coaching à soumettre... Il a peut-être d'autres problématiques à exposer, mais où peut-il le faire ? Faut-il multiplier les supervisions ?

Pour répondre à ces remarques, j'ai décidé d'expérimenter durant l'année 2011 un dispositif que j'ai baptisé supPAIRSvision. Ce dispositif n'a pas la prétention de remplacer l'offre de supervision existante (il est a priori ouvert uniquement aux accompagnants expérimentés) mais il propose une approche différente et complémentaire. Huit professionnels de l'accompagnement et de la relation d'aide se sont investis dans un groupe expérimental durant une année et se sont donné les moyens d'observer son fonctionnement, ses avancées ainsi que les problèmes rencontrés.



Les 5 principes fondateurs du dispositif :

1. **Parité** : le groupe de supPAIRSvision est constitué de pairs, c'est-à-dire de professionnels qui participent et interviennent dans un esprit d'égalité. Cela implique notamment que chacun se donne les moyens d'apporter au groupe autant qu'il en reçoit (Chacun grandit de son côté par la participation à des colloques, par des lectures, par l'expérimentation d'outils... Et fait profiter le groupe de sa croissance) Cela a été un point de vigilance lors de la constitution initiale du groupe (professionnels de niveaux d'expérience comparables)
2. **Diversité** : le groupe de supPAIRSvision vise à rapprocher des professionnels de l'accompagnement d'horizons différents et de cultures diverses (coachs, consultants bilans, psychologues, thérapeutes, avocats, soignants...) L'objectif est ici l'enrichissement mutuel des pratiques par l'ouverture à d'autres métiers. Il n'est après tout pas rare qu'un professionnel de l'accompagnement soit amené à changer de posture au cours d'une séance (un conseiller emploi qui passe du

conseil à une posture de coach, par exemple)

3. **Proximité** : le groupe de supPAIRSvision est organisé au plus proche des professionnels de l'accompagnement (ce groupe expérimental a réuni des professionnels du Nord Pas-de-Calais sur l'axe Arras-Lille) La proximité est géographique, il s'agit clairement d'offrir un dispositif local, facilement accessible aux professionnels de l'accompagnement qui se sentent isolés en province. La proximité est également « préoccupationnelle » tant il est vrai que la densité de la concurrence, la typologie des clients et les tarifs appliqués sont très différents en IDF et en Auvergne.
4. **Confidentialité** : Les membres du groupe de supPAIRSvision respectent un principe général de confidentialité (ce qui est évoqué au cours des séances ne sort pas du groupe) Lors des exposés de cas, chacun prendra soin dans ses récits de respecter l'anonymat des protagonistes.
5. **Bienveillance** : Les membres du groupe de supPAIRSvision travaillent dans un esprit d'ouverture et de capitalisation partagée. Ils se garantissent mutuellement de ne pas utiliser les informations échangées au cours des séances à des fins de concurrence commerciale déloyale, ou à toute autre fin portant ostensiblement préjudice à l'un des membres du groupe. La bienveillance se conjugue avec la parité et la confidentialité pour autoriser les questions, les erreurs, les différences.

La **gratuité** peut être un 6ème principe dans la mesure où chaque pair apporte autant qu'il reçoit. Elle a été admise pour ce premier groupe expérimental mais est laissée au débat pour une éventuelle suite ou duplication du dispositif (on peut juger nécessaire une participation financière pour couvrir l'achat de matériel, la location d'une salle ou faire venir un conférencier) On sera toutefois particulièrement vigilant dans ce cas à ne pas entrer dans des dérives budgétaires qui feraient de ce dispositif un dispositif commercial.

Organisation pratique du dispositif expérimental :

1. Le dispositif supPAIRSvision concerne des professionnels de l'accompagnement humain et de la relation d'aide : conseillers, consultants, coaches, psychologues, thérapeutes, médiateurs, tuteurs, mentors, travailleurs sociaux, avocats, soignants... Ces professionnels sont tous en activité et sont expérimentés (au moins 5 années de pratique) Ils ont dans le meilleur des cas déjà eu accès (ou ont toujours accès) à un dispositif de supervision (lorsque ces dispositifs existent et qu'ils leurs sont accessibles)
2. Les professionnels intéressés se rassemblent en petits groupes (6 à 10 personnes) les membres du groupe sont cooptés et acceptent les règles de fonctionnement du groupe de supPAIRSvision.

3. Un des membres assure le rôle de référent, ce qui signifie qu'il est garant de la survie du groupe et de son fonctionnement (il est la mémoire du groupe, gardien du calendrier, il diffuse l'information...) Le référent n'a en aucun cas une position hiérarchique et le rôle peut (et doit) tourner parmi les membres (passage du relais chaque année ?)
4. Le principe de parité est admis, ce qui implique notamment que chaque participant s'engage à organiser une séance chaque année, séance à laquelle il invite tous les autres membres. Le calendrier des séances est géré par le référent, il est défini pour les 12 mois à venir.
5. Chaque membre s'engage à se donner les moyens d'évoluer, d'apprendre, de grandir en dehors du groupe afin de faire profiter ce dernier de son évolution. Cet engagement peut prendre la forme de participations à des colloques, de lectures, d'expérimentations d'outils, de formations...
6. Le principe d'assiduité implique que chaque membre s'engage à participer à au moins 2/3 des séances organisées (4 à 6 séances minimum suivant la taille du groupe)
7. Chaque séance est dirigée par l'invitant qui assure l'animation et est gardien du temps et des règles. La séance se déroule en deux phases :
 - dans une première phase, un tour de table permet d'inventorier les problèmes/difficultés/cas rencontrés par les participants. Chaque problématique est ensuite débrouillée en s'appuyant sur une séquence cadrée (analyse par un groupe de pairs, points de vue décalés, coaching rapide...) choisie par le principal intéressé. Dans tous les cas, l'invitant veillera à ce que les rôles soient clairement définis, le temps géré et les interventions cadrées.
 - deuxième phase, un des participants (l'invitant ?) propose un éclairage théorique, présente un outil, commente une lecture, etc.Le timing dépend notamment de la taille des groupes : une demi-journée peut suffire pour des groupes de 6 personnes, 1 journée complète peut s'avérer nécessaire pour des groupes de 10 personnes.

Durant cette année d'expérimentation 2011, 9 séances de supervision ont été organisées pour 8 participants issus de champs de compétences différents : psychologie, coaching professionnel, coaching sportif, travail social, consulting, profession de la santé... Initialement, un infirmier psychiatrique et une avocate devaient également rejoindre le groupe. Une enquête sur le fonctionnement de ce groupe expérimental et les attentes des protagonistes est en cours... Les résultats seront publiés dès janvier 2012.

A SUIVRE...

merci de n'utiliser ce texte qu'avec l'autorisation de l'auteur - Franck Damée - fdc@conjugueursdetalents.com