



supPAIRSvision

Groupes de supervision collaborative  
pour les métiers de l'accompagnement  
et de la relation d'aide.

## Exposé des motifs (texte 10/2010)

*La supervision est ancrée dans les pratiques de certains métiers de l'accompagnement humain et de la relation d'aide<sup>1</sup>, 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- L'offre de supervision reste essentiellement concentrée en ile de France ou dans quelques grandes villes (voir par exemple la liste des superviseurs de l'ICF : 14/18 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 accompagnants qui résident en province sont 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 et se passent de supervision.*

*3- La supervision est le plus souvent organisée pour des groupes homogénéisés (uniquement des psychologues, uniquement des coachs adhérents de telle association, uniquement des consultants issus de telle école...) Conséquence : elle tend à confiner des techniques et des 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 réalise une grosse mission d'outplacement, par exemple. Conséquence : cette carence temporaire d'une activité conduit souvent 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, nous avons mis en place depuis janvier 2011 un dispositif appelé supPAIRSvision. Ce dispositif n'a pas vocation à remplacer les supervisions existantes (il est ouvert uniquement aux accompagnants expérimentés) mais il offre de le compléter (il peut être mobilisé en plus de séances de supervision)*

<sup>1</sup> les thérapeutes (voir ici <http://www.redpsy.com/pro/supervision.html#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](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>)



## Les 5 principes fondateurs du dispositif (texte 10/2010)

5 principes organisent ce dispositif :

- Parité
- Diversité
- Proximité
- Confidentialité
- Bienveillance

**Parité** : les groupes de supPAIRSvision sont constitués 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) Il conviendra d'être vigilant dans la constitution initiale du groupe (niveau d'expérience comparable)

**Diversité** : les groupes de supPAIRSvision visent 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 l'accompagnement non-directif, par exemple)

**Proximité** : les groupes de supPAIRSvision sont organisés au plus proche des professionnels de l'accompagnement. La proximité est géographique, il s'agit clairement d'offrir un dispositif local, facilement accessible aux professionnels de l'accompagnement, notamment ceux qui se sentent isolés en province. La proximité est « 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.

**Confidentialité** : Les membres des groupes 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.

**Bienveillance** : Les membres des groupes 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 6<sup>ème</sup> principe dans la mesure où chaque pair apporte autant qu'il reçoit. Elle a été admise pour les groupes expérimentaux mis en place en 2011 mais est laissée au débat pour la suite, chaque groupe pouvant par la suite juger nécessaire une participation financière pour couvrir l'achat de matériel, la location d'une salle ou faire venir un conférencier. On sera particulièrement vigilant dans ce cas à ne pas entrer dans des dérives budgétaires qui feraient de cette supPAIRSvision un dispositif commercial.

## Organisation concrète (texte 10/2010 modifié 12/2012,11/2015)

**1- Professionnels concernés** : Le dispositif est organisé pour les professionnels de l'accompagnement humain et de la relation d'aide : conseillers, consultants, coachs, psychologues, thérapeutes, médiateurs, tuteurs, mentors, travailleurs sociaux, professionnels de la justice, urgentistes, soignants... Ces professionnels sont 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- Constitution des groupes** : Les professionnels intéressés se rassemblent en petits groupes : 5 membres mini, 12 maxi. Ils acceptent les règles de fonctionnement du groupe de supPAIRSvision. Les membres intégrés dans le dispositif depuis plus d'une année peuvent parrainer de nouveaux membres dont ils sont alors garants : ils présentent le cursus et les motivations du postulant



devant les pairs présents à la session en cours, ces derniers devant être unanimement d'accord pour intégrer le postulant.

**3- Référent** : dans chaque groupe, 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 conseillé tous les 2 ans).

**4- Calendrier** : 9 séances d'une demi-journée sont programmées sur l'année (un vendredi après-midi par mois sauf juillet et août) + le séminaire annuel qui rassemble tous les groupes le 3ème vendredi de septembre. Le principe de parité implique notamment que chaque membre s'engage à organiser gratuitement une séance chaque année, séance à laquelle il invite tous les membres de son groupe. Le calendrier des séances est géré par le référent, il est autant que possible défini pour les 12 mois à venir et transmis aux référents des autres groupes.

**5- Co-développement** : 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, d'expérimentations d'outils, de formations, de lectures... Dans tous les cas, chaque membre assure une fois dans l'année une intervention en deuxième partie d'une séance (voir le point 7).

**6- Assiduité** : les membres s'engagent à participer régulièrement aux séances programmées, et a minima à 2/3 des séances sur une année (6 séances minimum sur les 9 + le séminaire annuel). Il est toutefois possible de partager exceptionnellement la séance d'un autre groupe en cas d'empêchement majeur (sous réserve d'accord du référent du groupe accueillant). Afin de rendre cela possible, les groupes programment leurs séances à des jours différents. On restera vigilant à ce que cette facilité ne dissolve pas l'implication et l'engagement individuel au sein du groupe originel. Le principe d'assiduité s'inscrit dans une démarche qui vise à dépasser le "*qu'est-ce que j'attends du groupe*" (vision consommatrice) pour aller vers le "*qu'est-ce que j'apporte au groupe*" (vision participative). La présence au séminaire annuel est incontournable et la participation aux frais (restauration, réservation de salle, intervenant extérieur) est exigible le premier janvier de chaque année.

**7- Organisation des séances** : 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 dans le cadre de leur activité professionnelle. Ces participants choisissent ensuite une approche pour l'aborder (groupes de pairs, points de vue décalés, les 6 chapeaux de Bono, Flexiplus...). D'autres modes d'intervention peuvent être mobilisés dans la mesure où la problématique s'y prête (coaching rapide, démarche analogique...). Dans tous les cas, l'invitant veillera à ce que les rôles soient définis, le temps géré et les interventions cadrées.
- deuxième phase, un participant (voir le point 5) propose un éclairage théorique, présente un outil, commente une lecture, anime un débat, etc.
- Le timing de l'après-midi peut dépendre des groupes. Le partage du repas avant la séance peut être prévu ou pas.

**8- Division des groupes** : lorsqu'un groupe de 12 pairs souhaite intégrer un nouveau participant, il doit organiser sa division en 2 nouveaux groupes qui ne peuvent comporter moins de 5 membres. Un référent est alors nommé (coopté) pour chaque nouveau groupe. Afin d'éviter une prolifération qui ferait perdre le sens initial de la démarche, il est admis qu'un groupe doit avoir 12 mois d'existence avant de pouvoir se diviser.

**9- Coordination des groupes** : les référents des groupes se réunissent au moins deux fois par an à l'initiative du fondateur du dispositif pour assurer une coordination, faire évoluer le dispositif, préparer le séminaire annuel...

**10- Dissolution, fusion, exclusion** : Tout groupe qui fonctionne avec moins de 5 membres durant 3 mois doit envisager sa fusion avec un autre groupe ou sa dissolution. Tout manquement d'un pair à l'un des principes énoncés précédemment peut amener les membres du groupe à prononcer l'exclusion du fauteur. L'instance de coordination peut être saisie en cas de litige.

*Vous souhaitez nous rejoindre... Contactez-nous à cette adresse > [suppairsvision@gmail.com](mailto:suppairsvision@gmail.com)*

