

# SupPAIRSvision :

## Analyse d'une année d'expérimentation

Par Franck Damée – janvier 2012  
[www.conjueursdetalents.com](http://www.conjueursdetalents.com)

Dans un précédent article<sup>1</sup>, j'ai présenté les bases expérimentales d'un dispositif de supervision de groupe baptisé « supPAIRSvision ». Durant l'année 2011, 9 séances de supervision ont ainsi été organisées pour un groupe de 8 professionnels de l'accompagnement et de la relation d'aide. Nous nous sommes donné les moyens d'analyser le fonctionnement de ce dispositif en mobilisant notamment une enquête individuelle sur les attentes et bénéfices. C'est cette analyse qui est livrée ici.

Rappelons qu'à l'origine, c'est un quadruple constat qui a motivé la mise en place de ce dispositif expérimental :

- L'offre de supervision est rare en province (elle est essentiellement centrée sur Paris et IDF)
- Certains praticiens aguerris finissent par avoir le sentiment de tourner en rond avec leur superviseur (répétition à l'identique sans perspective d'évolution)
- La supervision collective est le plus souvent organisée pour des groupes homogènes (même profession, même formation...) et elle tend de fait à confiner les techniques et les savoirs plutôt qu'à les confronter et les enrichir.
- Les professionnels de l'accompagnement et de la relation d'aide ont généralement plusieurs activités (par ex. coaching + bilans professionnels) Faut-il alors multiplier les supervisions ?

Sans revenir sur les principes fondateurs (voir l'article référencé en bas de page), rappelons également que l'originalité de ce dispositif tient sur 4 axes essentiels :

- Proximité : les participants du groupe expérimental se situent dans le Nord Pas-de-Calais, dans un cercle de 25 km de rayon
- Parité : les participants sont tous expérimentés (au minimum 5 années d'expérience professionnelle de l'accompagnement) et s'engagent à prendre en charge l'organisation d'une séance (la responsabilité du dispositif est partagée)
- Diversité : les participants ont été sélectionnés pour représenter des formations et des métiers diversifiés (ce point différencie notablement ce dispositif des groupes d'intervision existants)
- Gratuité : l'accès à la supervision est gratuit puisque chacun participe en tant que pair à son organisation.

---

<sup>1</sup> Disponible sur le net => <http://www.conjueursdetalents.com/IDEMEDIA.fr/IDE-SupPairsViz1.pdf>

En ce qui concerne l'organisation concrète, l'habitude a rapidement été prise de se retrouver le midi pour déjeuner ensemble avant d'attaquer la séance de supervision proprement dite. Cette dernière s'articule en deux temps : débrouillage des cas-problèmes apportés par chacun en s'appuyant sur une séquence cadrée (analyse par un groupe de pairs, points de vue décalés, coaching rapide...) puis l'invitant propose un éclairage théorique, présente un outil ou commente une lecture.

## ELEMENTS D'ANALYSE :

Le planning défini lors de la séance fondatrice en janvier a été tenu, les 9 séances ont été organisées entre le 28 janvier et le 16 décembre 2011 (5 dans la région lilloise, 3 dans la zone arrageoise, 1 dans le béthunois) On aurait pu craindre que la gratuité constitue un frein au bon fonctionnement du groupe (ce qui est gratuit n'engage pas) Il n'en a rien été puisque l'assiduité s'est maintenue tout au long de l'année.



Assiduité au dispositif supPAIRSvision en 2011	Présence moyenne des participants à 6,9 séances sur les 9 programmées (minimum 5, maximum 9)
--	--

De plus, chacun a bien tenu l'engagement de prendre en charge l'organisation d'une séance au cours de l'année. Cela a permis à chaque participant de prendre de la hauteur et de se légitimer comme pair.

La diversité était sans doute l'axe le plus original de ce dispositif expérimental. A l'origine, j'avais sélectionné 9 participants essentiellement sur ce critère : des personnes issues du secteur social, de la santé, du consulting, du sport, de la psychologie, du monde juridique... Finalement et bien qu'ayant manifesté un réel intérêt pour la démarche, une avocate spécialiste des conflits sociaux et un infirmier psychiatrique ne nous ont pas rejoints à la séance fondatrice.

Répartition par sexes	5 femmes / 3 hommes
Age au 1er janvier 2011	44 ans en moyenne (36 ans minimum, 59 ans maximum)
Profession occupée à la sortie des études	conseillère emploi, conseiller en formation, institutrice en coopération, traductrice, puéricultrice, assistante sociale, sportif de haut niveau, informaticien.
Profession occupée en 2006 (il y a 5 ans)	consultant/coach, conseillère emploi, consultant mobilité, conseiller en mobilité professionnelle, psychologue clinicienne, responsable de service social, chef de projet service social, chef de projet informatique.
Quel était votre profession principale au moment où vous avez rejoint ce groupe ? (janvier 2011)	formateur et coach professionnel, coach et formateur, coach et formatrice, coach professionnel, consultant et coach, consultant en mobilité professionnelle et RH, consultant RH, psychologue clinicienne, chef de projet.

Combien d'années d'expérience dans le domaine de l'accompagnement ou de la relation d'aide totalisiez-vous lorsque vous avez rejoint ce groupe ?	15,4 années en moyenne (3 années* au minimum, 26 années au maximum)  <i>* Le coach ayant déclaré 3 années d'expérience n'a pas repris dans son calcul ses nombreuses années de consulting</i>
Quel était votre statut professionnel au moment où vous avez rejoint ce groupe ?	Salarié : 2 (dont 1 public) Demandeur d'Emploi : 1 TNS : 5 (dont 2 en portage salarial)
Combien d'heures d'accompagnement et/ou de relation d'aide avez-vous réalisées sur l'année 2011	297 heures en moyenne (minimum 30h, maximum 800h)
Aviez-vous déjà bénéficié d'une supervision avant d'intégrer ce groupe ?	OUI : 5 NON : 3
Volume total de cette supervision avant d'intégrer ce groupe	13,5 heures en moyenne (minimum 0h, maximum 56h) <i>(moyenne calculée sur les 5 ayant bénéficié d'une supervision)</i>

La diversité affichée par le groupe a bien été une source d'enrichissement pour chacun : un coach n'a pas la même posture qu'un psychologue, un travailleur social n'a pas été formé aux mêmes outils qu'un professionnel de la santé. Elle est aussi un réel facteur de différenciation avec des groupes d'intervision existants. On notera cependant qu'une des pistes d'amélioration exprimées par les participants pousse à encore plus de diversité (ouvrir à d'autres professions)

La question « quelles étaient vos principales attentes lorsque vous avez décidé de rejoindre ce groupe ? » était ouverte alors que la question sur les principaux bénéfices invitait à hiérarchiser des propositions. On peut s'étonner de ce que le bénéfice le plus plébiscité (débriefer les difficultés rencontrées avec mes bénéficiaires/clients) n'ait pas été exprimé de cette façon dans les attentes initiales.

Quelles étaient vos principales attentes lorsque vous avez décidé de rejoindre ce groupe ? <i>(les attentes exprimées ont été regroupées par proximité. Les chiffres correspondent au nombre d'occurrences observées sur les 3 premières priorités exprimées)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Partage d'expériences et échanges de pratiques : 5</li> <li>2- Prise de recul sur ma pratique professionnelle : 5</li> <li>3- Développement du réseau : 4</li> <li>4- Se confronter avec d'autres professions : 3</li> <li>5- Expérimenter un dispositif nouveau : 2</li> </ol>
Quels sont les principaux bénéfices que vous avez tirés de ce dispositif ?  <i>(Les chiffres correspondent au nombre d'occurrences observées sur les 3 premières priorités exprimées)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Débriefer les difficultés rencontrées avec mes bénéficiaires/clients : 8</li> <li>2- Découvrir de nouvelles pratiques professionnelles, outils, astuces, etc. : 6</li> <li>3- Echanger des points de vue sur la profession : 3</li> <li>4- Développer mon réseau, engager des partenariats : 2</li> <li>5- Sortir de l'isolement professionnel : 1             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pouvoir justifier de ma supervision à ma fédération, mes clients, etc. : 1</li> <li>- Mieux me connaître, prendre confiance en moi : 1</li> <li>- Me rassurer sur ma pratique, valider mes méthodes de travail : 1</li> </ul> </li> </ol>

<p>Quel est pour vous le point fort de ce dispositif ? (1seul)</p>	<p>inter-métiers, gratuité, la méthode est très efficace, l'implication active de chacun des membres, partager professionnellement en toute bienveillance et convivialité, avoir un autre regard sur difficulté rencontrée, échanges de pratiques à fréquence régulière et géographiquement optimisées, analyser et prendre du recul sur ma pratique</p>
<p>Proposez une piste d'amélioration (1 seule)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroître le nombre de participants avec une complémentarité d'approches (de métiers)</li> <li>- Ouvrir encore à d'autres métiers : avocat, prêtre, assistante sociale...</li> <li>- Que chacun puisse apporter quelque chose de concret à chaque séance et que l'on choisisse ce qui semble être d'actualité pour tout le groupe</li> <li>- La méthodologie et les possibilités de contenus pour la dernière partie de la ½ journée à éclaircir et à cadrer</li> <li>- Présentation par un ou plusieurs membres d'un outil ou d'une pratique spécifique</li> <li>- Se donner entre les rdv une piste de réflexion déterminée en commun, à approfondir pendant le suivant</li> <li>- Programmer le temps de 2<sup>ème</sup> partie (sur la base d'un échange entre tous et accord sur la priorisation) sur des thématiques liées à notre métier</li> </ul>

Pour les pistes d'amélioration, outre l'ouverture à d'autres métiers, une meilleure structuration de la deuxième phase fait consensus. Plusieurs propositions sont faites : chacun prévoit un apport et le groupe choisit en fonction des préoccupations du moment, travailler entre les supervisions sur un thème défini, etc.

Par contre, la phase de débrouillage des cas-problèmes apportés par chacun semble avoir donné entière satisfaction. Il faut souligner ici que cette phase s'appuie sur des outils très structurants qui limitent toutes formes de dérives ou débordements, que ce soit sur le plan de la posture des protagonistes ou celui de la gestion du temps.

Lors de la dernière séance en décembre, le groupe a décidé de perdurer en 2012 en s'ouvrant à de nouveaux participants. Comme une cellule qui grossit, il se divisera lorsqu'il atteindra 12 pairs et ainsi de suite... Il est également envisagé d'essaimer sur le même principe dans d'autres régions.

merci de n'utiliser ce texte qu'avec l'autorisation de l'auteur - Franck Damée - [fdc@conjugueursdetalents.com](mailto:fdc@conjugueursdetalents.com)