



Eurl **Béatrice Poncin**
au capital de 4000 €
Siret 752 035 675 00020
RCS Saint Malo
APE 9609Z

Groupe de supervision

Mai 2021

SOMMAIRE

UN ESPACE DE SUPERVISION	3
Pourquoi	3
Pour qui	3
Pour faire quoi	3
Comment	3
LE CADRE DE RÉFÉRENCE	4
LES PROCESSUS DE TRAVAIL	4
Le déroulement d'une séance	4
Le traitement d'une situation	4
LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT	5
Les conditions d'appartenance	5
Les modalités d'entrée	5
Les modalités d'engagement	6
Les modalités de sortie	6
LE CADRE RELATIONNEL	6
Les règles	6
Les amendements	7
Entre les séances	7
LES MODALITÉS PRATIQUES	8
Le lieu	8
La fréquence	8
Les horaires	8
Le coût	8
Le tarif	8
LA SUPERVISEURE	9

/// POURQUOI

Définition

Le mot de supervision vient de l'anglais "supervise", lui-même du latin médiéval "supervidere", formé de super : « au-dessus », et videre : « voir, remarquer, prendre des mesures pour... ».

La fédération des professionnels de la supervision en donne la définition suivante : « la dénomination « Supervision » ou « Superviseur » désigne la relation entre le coach, le thérapeute, le travailleur social et la personne qualifiée qui n'est pas dans une relation managériale avec le coach et dans laquelle est discutée en toute confidentialité la mission d'accompagnement dans le but d'améliorer la qualité de cet accompagnement et de renforcer la sécurité de la personne accompagnée ».

C'est l'invitation à prendre du recul, à voir la situation du dessus, et en cela, réfléchir à ses interventions et pratiques professionnelles pour comprendre ce qui se passe dans la situation et être en capacité d'agir de manière ajustée dans l'intérêt du client.

- ❑ Nous évoluons et nous intervenons, en tant que professionnel.les de l'accompagnement, dans un environnement complexe et mouvant. Nous sommes confronté.es à des situations qui peuvent nous questionner, nous éprouver, nous déstabiliser...
- ❑ Cela nécessite d'être en capacité de prendre du recul, de comprendre ce qui se passe, de questionner et d'élaborer des pistes pour ajuster nos interventions (gestes professionnels). Ce travail est rendu possible dans l'espace sécurisé et structuré de la supervision. Le travail s'opère par la relation entre le professionnel de l'accompagnement et le superviseur.
- ❑ Les professionnel.les de la relation d'aide ou de l'accompagnement ont pour principal outil leur propre être et ne peuvent, de ce fait, faire l'économie d'un travail « sur eux-mêmes » (pour éviter des projections dommageables, distinguer ce qui relève de sa propre problématique ou de celle de l'autre, se servir de ses propres émotions pour décoder ce qui se joue pour l'autre...). Cependant, la supervision ne vise pas un travail de développement personnel touchant la vie privée. Elle s'appuie sur le vécu personnel et la compréhension des enjeux de la relation pour éclairer les situations professionnelles.
- ❑ Être supervisé apporte un ancrage et des axes de développement pour exercer son activité dans un cadre de déontologie.

La supervision offre un espace de respiration, d'exploration, d'élaboration par une approche réflexive, le regard d'un tiers et les interactions des participant.es. C'est un espace pour parler de soi à partir de matériaux issus de l'activité professionnelle. Chacun est responsable de ce qu'il prend ou pas des pistes qui sont ouvertes.

/// POUR QUI

Les professionnel.les de l'accompagnement individuel ou en organisation, quelque soit leur formation ou leur cadre de référence, qu'ils soient débutants ou expérimentés.

/// POUR FAIRE QUOI

- ❑ Analyser sa pratique professionnelle et l'impact de son intervention sur ses clients et sur son système
- ❑ Clarifier ce qui se joue pour soi, pour l'autre, pour la situation et dans les interactions entre ces différents niveaux
- ❑ Se mettre à distance pour envisager d'autres options
- ❑ Explorer le sens de son activité, de son rôle, de sa posture
- ❑ Renforcer sa sécurité intérieure
- ❑ Développer des compétences
- ❑ Célébrer les réussites

/// COMMENT

- ❑ Le groupe est un support actif en tant que système.
- ❑ Par le déploiement de l'intelligence collective et les interactions entre les membres, chacune.e s'enrichit des apports et visions des un.es et des autres.
- ❑ L'analyse de pratiques professionnelles, des séances individualisées, des éclairages théoriques, le partage d'expériences, le vécu du groupe sont autant de vecteurs pour son propre développement.

Les supports d'apprentissage

- Les matériaux apportés par chacun.e (situations vécues)
- Les effets miroirs
- Les échanges
- Les apports théoriques
- La modélisation des postures
- La vie du groupe

L'inclusion

au sens de William Schutz

L'inclusion est la quantité de contacts que j'initie et que je reçois (interactions).

C'est une réponse aux questions implicites :
pour qui suis-je important ? Est-ce que j'arrive à être important dans le regard que j'ai sur moi ? Est-ce que je vois l'autre comme important ? Est-ce que l'autre me voit comme important ?

L'inclusion vise les liens entre les personnes : le désir de recevoir de l'attention, d'interagir, d'appartenir, d'être unique. En accordant de l'attention à chacun, chacun se sentira inclus et pourra agir à bon escient.

Une inclusion consiste à créer un espace pour que chacun puisse exister dans le groupe.

L'inclusion crée les frontières du groupe (qui est dedans, qui est dehors) et permet à chacun d'appartenir au groupe, d'avoir sa place. L'inclusion sert à ce que les membres soient ensemble, interagissent et mettent leur énergie au service de l'activité qui les réunit.

L'inclusion permet la reconnaissance de l'importance de chacun.

- ☐ Le rôle de la superviseuse est de poser des protections, de tenir un cadre structurant et bienveillant, de veiller à l'activité par la proposition de méthodes adaptées. Elle soutient le développement professionnel des membres. Elle facilite un regard croisé de la théorie et de la pratique pour l'intégration des concepts utilisables en intervention. Elle favorise une démarche réflexive et l'évolution du positionnement de chacun.e. Elle s'engage dans une démarche de respect des personnes et de leur système.

LE CADRE DE RÉFÉRENCE

Plusieurs cadres de référence colorent ma façon d'accompagner :

- ✦ L'éducation populaire, approche d'émancipation et de formation continue.
- ✦ Mon expérience de travail coopératif et participatif dans divers collectifs.
- ✦ Le coaching CT (école Didascalis du réseau V. Lenhardt) qui est sous-tendu, en particulier par l'analyse transactionnelle d'Eric Berne et par l'approche de l'élément humain de William Schutz.
- ✦ La Théorie des organisations de Berne (TOB), outil de diagnostic systémique qui apporte un regard humaniste sur les organisations et donne des clefs pour agir en prévention ou en résolution de dysfonctionnements
- ✦ Une approche anthropologique qui se réfère à la logothérapie¹ et à la phénoménologie².

LES PROCESSUS DE TRAVAIL

LE DÉROULEMENT D'UNE SÉANCE

Toute séance se déroule selon un processus ritualisé :

- ☐ Un temps d'accueil autour d'un thé et café.
- ☐ Une inclusion.
- ☐ Le recueil des besoins, demandes et modalités de réponses à la demande.
- ☐ Le traitement des situations
- ☐ Un débriefing après chaque situation traitée
- ☐ Des temps de pause et un repas partagé.
- ☐ Une déclusion : mot de ressenti.

LE TRAITEMENT D'UNE SITUATION

Plusieurs types de processus peuvent être utilisés en fonction des besoins et des demandes des membres. Ceux-ci peuvent être conduits par un membre du groupe ou par la superviseuse. À titre d'exemple :

- ☐ Une supervision individuelle conduite par la superviseuse. Les autres membres sont observateurs. Un débriefing clôt la séquence.
- ☐ Un coaching en aquarium :
 - Le porteur de situation choisit un coach
 - Séance de coaching de 30'
 - Expression du coach sur ce qu'il a fait, vécu

1. La logothérapie, développée par Victor Frankl, est une thérapie dont l'approche anthropologique est de considérer que la personne est mue par une recherche de sens.

2. La phénoménologie est un courant philosophique (dont Edmund Husserl est le fondateur), qui s'intéresse à ce qui est là (ce qui apparaît)

L'inclusion inclusive

Selon Martine Volle

«L'Inclusion Inclusive a pour objectif de renforcer l'inclusion par le mot inclusif qui s'inspire de l'Ecole Inclusive (modèle éducatif qui considère la différence entre les membres du groupe comme une composante valorisant la participation pleine et personnalisée de la démarche d'apprentissage). Chacun, chacune est reconnue pour sa contribution unique et irremplaçable. La finalité est le développement et l'épanouissement des participants en tant que sujet. Ce n'est pas de l'intégration, c'est à dire ce n'est pas la personne qui doit s'adapter au contexte et à la culture du groupe ou, inversement, au groupe de faire des efforts pour intégrer quelqu'un. Il s'agit bien de pratiques sociales, dont la supervision inclusive, car elles englobent dans leur périmètre l'ensemble des participants quel que soient leurs formations, expériences, origines, singularités.»

Le processus invite chaque personne à «déposer» ce qu'elle souhaite partager et aux autres participants à exprimer en quoi les paroles entendues «résonnent» pour lui ou pour elle. Cela permet de renforcer ses compétences de coach.

- Expression du coaché sur ce qui s'est passé pour lui
- Expression des membres sur ce qui est inspirant dans le coaching pour lui. elle.
- Dépôt de chacun.e sur ce qu'il.elle aurait fait ou envie de faire
- Expression du coaché sur ce qui se passe pour lui
- Expression du coach sur ce qu'il en retire

- ☐ Une analyse de pratique professionnelle selon le processus suivant :
 - Exposé de la situation
 - Partage de ressentis, d'associations d'idées par les autres membres
 - Précision de la demande, réflexivité.
 - Émission d'hypothèses par les membres : démarche réflexive. Pas de suggestions de solutions.
 - Bouclage par le porteur de la situation.
- ☐ Une analyse de situation selon le processus suivant :
 - Description par la personne du contexte et de la problématique
 - Exposé de la demande
 - Réponse par la personne aux questions de clarification
 - Reformulation de la demande
 - Temps de réflexion individuelle préalable (TRIP) des membres + échanges en sous-groupe. Pendant ce temps, la personne concernée travaille avec la superviseuse.
 - Restitution des réflexions par les sous groupes
 - Expression de la personne sur là où elle en est.
 - Expression de chaque membre : ce que je retiens pour moi de la situation.
- ☐ Un partage d'expériences sur un sujet demandé.
- ☐ Un partage de connaissances, apports théoriques...

LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

/// LES CONDITIONS D'APPARTENANCE

- ☐ Le groupe a été initialement constitué par les personnes ayant participé à la formation TOB en 2019 et ayant souhaité un travail régulier de supervision, en vue de faciliter l'intégration de l'outil dans leurs pratiques professionnelles.
- ☐ Ce groupe constitué est ouvert à d'autres personnes qui peuvent le rejoindre à tout moment.
- ☐ Il est souhaitable, mais non obligatoire, que les personnes partagent un cadre de référence commun sur la TOB.
- ☐ Le groupe sera réputé complet lorsque l'effectif atteindra 6 membres
- ☐ L'appartenance au groupe est conditionnée à l'acceptation des règles indiquées ci-dessous.

/// LES MODALITÉS D'ENTRÉE

- ☐ Une rencontre avec la superviseuse est un préalable pour intégrer le groupe.
- ☐ Si la personne souhaitant intégrer le groupe connaît l'un.e des membres, l'accord de celui-ci, celle-ci, est requis.
- ☐ Un temps d'inclusion et d'interconnaissance est prévu lors de l'arrivée d'une personne nouvelle dans le groupe.

Le contrôle

au sens de William Schutz

C'est avoir un impact sur, agir sur. C'est la structuration des interactions.

Le « contrôle » a pour intention de reconnaître que les participants ont le pouvoir d'agir, qu'ils sont responsables et compétents. Cela favorise la co-construction par la co-responsabilité.

Il est une réponse aux questions implicites :

Suis-je contrôlé ?

Ai-je le contrôle ?

Construisons-nous ensemble les modalités du fonctionnement en groupe ?

Suis-je compétent ? Est-ce que je vois l'autre compétent ?

Est-ce que l'autre me voit compétent ?

Chacun est au même niveau : « Je me sens responsable et capable. »

Le contrôle protège de la vulnérabilité. C'est l'aptitude à faire des choix, prendre des décisions et résoudre des problèmes de manière responsable en ayant la capacité d'opérer des changements.

Pour que le contrôle du groupe ne soit pas exercé par une personne (qui a le pouvoir sur les autres), les règles communes

sont édictées par le groupe et acceptées en connaissance de cause pour que chacun puisse en être acteur. Elles servent de balises et facilitent la régulation.

La co-responsabilité consciente évite les relations où l'on s'accuse les uns les autres. Il est question de faire des choix, ensemble, et de les assumer collectivement.

Outre les règles, le contrôle concerne tout ce qui touche le cadre, dont les questions logistiques, les horaires, et l'expression des contraintes de chacun. L'énergie des personnes n'étant plus accaparée par ces questions, les personnes se sentent en sécurité et peuvent participer de manière ajustée.

- ☐ La personne souhaitant intégrer le groupe participe à une séance à l'issue de laquelle elle signifie son intention de rester ou pas. Son engagement commence à partir de sa participation à la séance suivante.

LES MODALITÉS D'ENGAGEMENT

- ☐ À l'issue de la première séance, chaque membre est invité à dire s'il s'engage dans le groupe.
- ☐ Il est demandé un engagement de 6 journées consécutives pour faciliter un travail de professionnalisation et de croissance personnelle, dans la mesure où celle-ci s'inscrit dans la durée. Chacun peut donc travailler dans ce groupe le temps qu'il lui convient en respectant les principes énoncés dans ce document.
- ☐ Cet engagement est renouvelé de manière tacite.
- ☐ Après ces 6 séances, toute personne peut faire le choix de quitter le groupe.

LES MODALITÉS DE SORTIE

- ☐ Tout membre qui souhaite quitter le groupe doit en informer la superviseuse.
- ☐ Puis, la personne fait part de son intention aux autres membres lors de la séance suivante (qui sera son avant-dernière présence).
- ☐ Un processus de déclusion est prévu lors de la séance suivante au cours duquel les membres peuvent se dire mutuellement ce que chacun.e a apporté et se dire au revoir. Ce processus permet, d'une part à la personne de quitter le groupe en conscience de son vécu (avancer dans le deuil) et d'autre part au groupe de se reconfigurer dans ce changement.

LE CADRE RELATIONNEL

Les règles ci-après proposées sont soumises à l'approbation des membres lors de la mise en place du groupe. Elles sont données aux personnes désireuses de rejoindre le groupe. Leur acceptation conditionne leur entrée.

LES RÈGLES

Les règles servent à apporter un cadre protecteur pour une sécurité intérieure.

Assiduité et ponctualité

Chaque absence ou retard prévu fera l'objet d'une information au groupe via la superviseuse ou un autre membre. La personne absente s'informe de ce qui s'est passé. En cas d'absence, la journée de supervision est due.

- ▣ Cette règle d'assiduité et de ponctualité sert à renforcer les frontières du groupe, à faciliter l'appartenance et l'engagement.

Co-responsabilité

Chaque membre est considéré partie prenante de la réussite de ses objectifs et responsable de son propre développement en terme :

- d'intensité, rythme et contenu de son propre travail,
- de ses propositions de situations à traiter,
- du contenu de ses synthèses et conclusions personnelles suite à chaque séance de supervision.

Chacun assume les conséquences de ses perceptions, besoins et choix professionnels.

Chacun.e peut communiquer sur son vécu, sa progression professionnelle ou ce qu'il éprouve en ayant toute la liberté de dire ou ne pas dire.

Le groupe de supervision n'est pas un lieu de travail thérapeutique, chacun assure la gestion de ses besoins de soutien personnel ou psychologique en un autre lieu.

La superviseure est pour sa part responsable de créer les conditions favorables à l'apprentissage et la croissance de chacun.e.

▣ Cette règle de co-responsabilité sert à limiter la relation fusionnelle entre la superviseure et les membres du groupe.

▣ Réactivité et restitution

Chacun.e s'engage à dire ce qui ne lui convient pas à propos du contenu et du processus. Chacun.e peut demander un temps de régulation collective (ou interpersonnelle) et restituer ce qu'il.elle a vécu.

▣ Cette règle de réactivité et de restitution sert à éviter les non-dits ou les secrets dans le groupe sur son fonctionnement ou les enjeux relationnels. Elle permet, alors, de les traiter, d'avancer et de favoriser l'inclusion et la réintégration de l'énergie.

▣ Confidentialité et discrétion

Les clients ne sont pas nommés. Chacun.e s'engage à ne pas faire état ou utiliser à l'extérieur du groupe des situations vécues par les membres du groupe.

▣ Cette règle de confidentialité et discrétion permet de se sentir en confiance et traiter des situations professionnelles difficiles.

▣ Non dévalorisation et non jugement des autres et de soi

Ce groupe est un lieu d'expérimentation et d'apprentissage. Chacun.e a le droit de ne pas savoir avant de savoir, et de ne pas comprendre avant de comprendre. Chacun s'engage à être vigilant.e quant à son attitude vis à vis des autres membres du groupe en veillant à inter-agir avec empathie, bienveillance et accueil inconditionnel de l'autre.

▣ Cette règle permet d'oser dire ses réussites et ses difficultés.

/// **LES AMENDEMENTS**

▣ Ces règles peuvent faire l'objet d'une confrontation lors d'une séance par l'un.e des membres (dont la superviseure). Un espace de régulation est alors ouvert.

▣ Les membres pourront amender les règles après concertation au sein du groupe, dans la mesure où celles-ci restent en cohérence avec l'intérêt du groupe et au service de l'activité qui réunit ses membres.

/// **ENTRE LES SÉANCES**

Je reste à disposition entre les séances, en cas de besoin de clarification ou questionnement.

Par ailleurs, il est possible de faire une demande de supervision individuelle à tout moment.

Je suis joignable de préférence par mail pour convenir d'un rendez-vous téléphone : beatrice.poncin@orange.fr (téléphone : 06 30 36 97 31).

LES MODALITÉS PRATIQUES

/// LE LIEU

- ▣ 4 allée du télégraphe Saint-Guireuc 22 240 Plevenon

/// LA FRÉQUENCE

- ▣ Les séances ont lieu tous les 2 mois environ, avec une interruption en été, soit 6 à 7 séances par an.
- ▣ Le calendrier est établi en début d'année avec les membres présents.

/// LES HORAIRES

- ▣ Tant que l'effectif du groupe est inférieur ou égal à 4 membres, les séances se déroulent sur une demi-journée de 9h30 à 13h30.
- ▣ À partir d'un effectif de 5 membres, les séances se déroulent sur une journée de 9h30 à 17h. Chacun.e apporte un plat à partager pour le repas de midi.

/// LE COÛT

Chacun.e a une place qui lui est réservée et qui est due, qu'il.elle soit présent.e ou qu'il.elle ait fait le choix de ne pas venir.

/// LES TARIFS

- ▣ Le tarif de la séance de 4 h est fixé à 95 € HT (TVA 20%, soit 114 € TTC).
- ▣ Le tarif de la séance de 6 h est fixé à 140 € HT (TVA 20%, soit 168 € TTC).
- ▣ Le tarif de la séance individuelle d'une heure en dehors du groupe de supervision est fixé à 90 € HT (TVA 20%, soit 108 € TTC).

Les conditions de règlement

- ▣ Le règlement est dû à l'issue de la séance sur présentation d'une facture.



LA SUPERVISEURE

Béatrice Poncin



06 30 36 97 31
beatrice.poncin@orange.fr
www.beatriceponcin.net

Après avoir exercé une dizaine d'années le métier d'assistante sociale, j'ai, en 1992, co-fondé et dirigé (jusqu'en 2008) la coopérative Oxalis. Cette entreprise innovante facilite la création d'activités économiques par la mutualisation et invente des rapports au travail porteurs de sens. J'ai mis en place de nombreux processus participatifs, j'ai accompagné sa transformation en coopérative d'entrepreneur.es et son développement sur différents territoires ruraux et urbains.

En parallèle, j'ai, pendant une vingtaine d'années, accompagné des personnes sur le plan professionnel et des créateurs et créatrices d'activités économiques. J'ai également conduit des missions d'études, de recherche-action, d'évaluation, d'organisations d'événements, d'ingénierie de formation, de mise en œuvre de projets en lien avec des comités de pilotage, de rédaction de rapports.

Depuis 12 ans, j'accompagne des dirigeant.es, des équipes et des organisations de l'économie sociale et solidaire (associations, coopératives...): je facilite des processus de coopération avec des démarches participatives pour accompagner des projets collectifs, soutenir des changements, aider à la résolution de problématiques organisationnelles et relationnelles... J'anime des ateliers de co-développement. Je conduis des formations à la compréhension des structures organisationnelles (TOB : Théorie des Organisations de Berne) et à l'animation de réunions.

Mon identité professionnelle est construite sur 3 piliers :

- L'éducation populaire a forgé ma croyance en la capacité d'émancipation de toute personne.
- Mon implication depuis 30 ans dans des collectifs associatifs et coopératifs m'a dotée d'outils de gestion de la complexité sur le plan humain et économique et ma connaissance de l'économie sociale et solidaire, complétée par un DESS développement et expertise de l'économie sociale (IEP Grenoble - 1999) me donnent une aisance dans ce milieu.
- Mes formations au métier d'accompagnement jalonnent mon parcours personnel et professionnel :
 - Relation d'aide et supervision (IRIS Grenoble - 1992)
 - Coach C&T© (école V. Lenhardt, Didascalis Chambéry - 2010)
 - Process Com© (N. Casanova)- 2009)
 - Communication NonViolente (F. Keller - 2010)
 - Roue du changement de Hudson (P. Rogier - 2011)
 - Énnéagramme (A. Nauleau - 2011)
 - Théorie de Organisations de Berne (P. Rogier - 2012 et G. Pellerin - 2018)
 - Constellations des organisations (C. Motto - 2014)
 - Élément Humain de W. Schutz (F. Clément - 2016)
 - L'accompagnement par la recherche de sens de V. Frankl (P. Rogier - 2015/2020).
 - Formation à la pratique de la supervision (M. Volle et RD. Hadjadj ; IDSUP - 2020)

Je suis auteure d'ouvrages sur la coopération (www.beatriceponcin.net)

Originaire de Savoie, je vis au Cap Frehel dans les Côtes d'Armor (22).

Je participe à un groupe de supervision supervisé par Martine Volle (<http://www.present-consulting.com>) et je suis en supervision individuelle avec Jean-Frédéric Buzzi (<https://leopardus.fr/>). Par ailleurs, je suis régulièrement des formations professionnelles.



beatrice.poncin@orange.fr | 06 30 36 97 31 | www.beatriceponcin.org | Siret 752 035 675 00020 | Déclaration d'activité de formation enregistrée sous le n° 53 22 08718 22 auprès du Préfet de la Région de Bretagne. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.