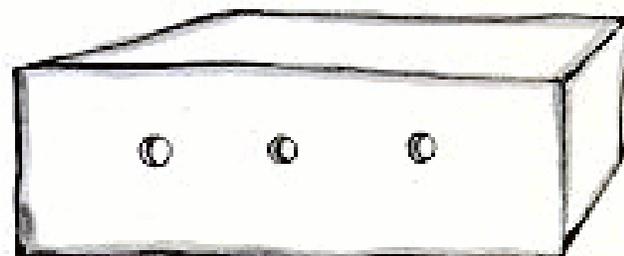


# Présentation Supervision pédagogique

## Module F1 /préparation FP1

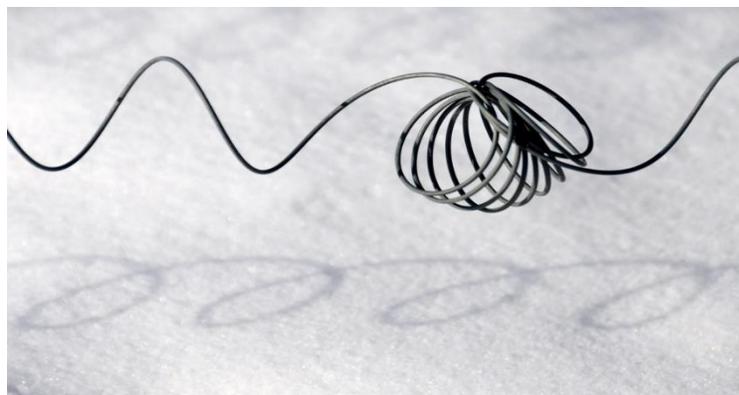
## Module AS ES 1 et Module Intpro / préparation FP2



Saint-Exupéry (de) A. (2012)

# Articulation de deux processus

PROCESSUS SUPERVISION PEDAGOGIQUE



Processus réflexif



Processus identitaire

Documents sous  
Moodle F1 et sous :  
[Formation pratique |  
HETS Fribourg \(hets-  
fr.ch\)](https://moodle.hets-fr.ch/course/view.php?id=1)

*Une intention : « permettre à l'EF d'expérimenter la posture réflexive par une situation interrelationnelle, favorisant le positionnement professionnel, dans une visée de maturation professionnelle et de prise de conscience de sa construction identitaire. »*

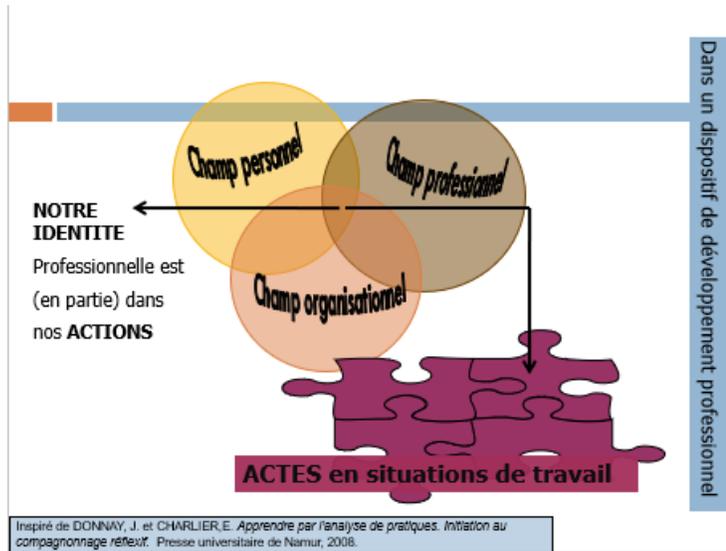
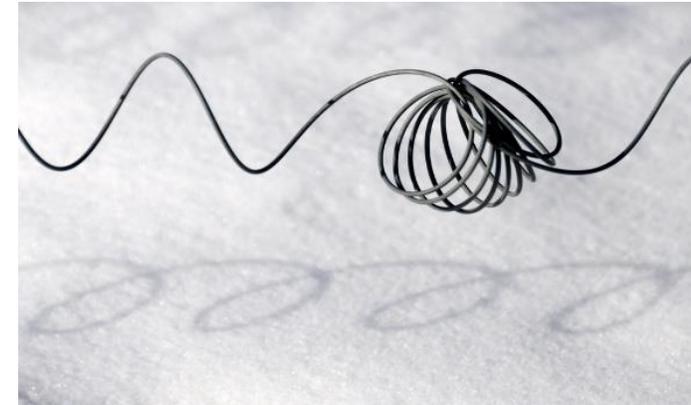
# « A vous de rêver votre Supervision pédagogique ! »



Un cadre pour rêver la Supervision



Un espace réflexif



Un espace de consolidation identitaire



# Concrètement ...

## Un acte de formation

La supervision pédagogique est une modalité didactique de la formation Bachelor of Arts HES-SO en Travail social. Elle est rattachée à la formation pratique.

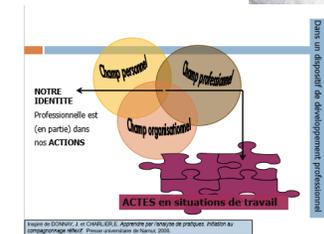
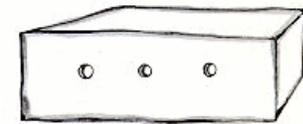
La supervision est créditée sur la base de l'attestation, au terme de chacune des périodes de formation pratique. Les cas particuliers demeurent réservés. Elle se déroule en parallèle de la pratique professionnelle en travail social réalisée par l'étudiant·e en formation.

## Finalités

Selon le plan d'études cadre 2020 du Bachelor of Arts HES-SO en Travail social, la supervision pédagogique est un processus de développement professionnel et personnel de l'étudiant·e : « Elle soutient le développement et l'intégration des apprentissages effectués durant la formation pratique, ainsi que la construction de son identité professionnelle. Cet acte de formation professionnelle s'inscrit dans un processus relationnel entre la·le superviseur·e et l'étudiant·e dans une durée déterminée ».

La supervision traite de la relation du·de la supervisé·e (ci-après l'étudiant·e) au bénéficiaire, mais aussi de sa relation à une institution, une organisation, à une pratique professionnelle, à une société mandataire du travail social.

Fort des éléments évoqués, la finalité de la supervision pédagogique est de permettre à l'étudiant·e en formation d'expérimenter la posture réflexive par une situation interrelationnelle, favorisant le positionnement professionnel, dans une visée de maturation professionnelle et de prise de conscience de sa construction identitaire.



**PROCESSUS SUPERVISION PEDAGOGIQUE**

# Concrètement ...



## Modalités

Pour la HETS-FR, la supervision pédagogique est individuelle et se déroule à raison de **2 x 10h réparties sur la formation pratique n°1 et la n°2 (minimum 7 séances pour 10h.)** – 1<sup>ère</sup> modalité du Guide Cadre. **Il est impossible d'effectuer une supervision en groupe lors du parcours de formation à la HETS-FR.**

L'ensemble de la supervision pédagogique s'effectue, en principe, avec le·la même superviseur·e ceci afin d'assurer la continuité du processus et sa cohérence (...). Les cas d'exception sont traités par les différent·es responsables de la supervision par haute école.

A la fin de la supervision pédagogique, le·la superviseur·e et l'étudiant·e remplissent et signent le formulaire « Attestation de supervision pédagogique ». Il incombe au·à la superviseur·e de faire parvenir les documents inhérents au processus (attestation et note d'honoraires) à la haute école d'immatriculation de l'étudiant·e.

L'attestation est à fournir, au plus tard 10 jours, après la fin de chaque processus de supervision. En effet, celle-ci participe à la validation de la période de formation pratique concernée.

# Concrètement ...



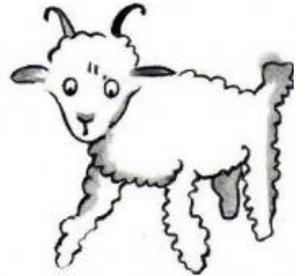
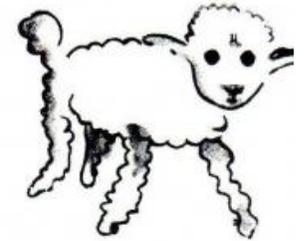
## Un dispositif de rencontre pour les séances

La supervision se fait en présentiel. Le lieu, approprié à l'acte de supervision pédagogique, est défini entre les parties prenantes. Sur demande et selon la disponibilité, une salle peut être mise à disposition, selon les possibilités des hautes écoles.

La supervision en distanciel fera l'objet d'une demande argumentée de l'étudiant·e. Elle sera évaluée et, en cas d'acceptation, les modalités seront les suivantes : 4 heures en distanciel et 6 heures en présentiel avec possibilité de réaliser des séances d'une durée de 1h30.

Les étudiant·es réalisant leur formation pratique à l'étranger peuvent effectuer tout ou partie du processus de supervision en distanciel selon les modalités définies par la haute école d'immatriculation

Pour la supervision pédagogique, l'étudiant·e apporte à chaque séance du matériel de réflexion. Afin d'anticiper la démarche et de permettre l'élaboration de la pensée de l'étudiant·e autour de sa pratique professionnelle, il est intéressant de mobiliser différents médias tels que l'écrit, les images et tout autre support



# Concrètement ...



## Choix du-de la superviseur-e

L'étudiant·e ou le groupe d'étudiant·es choisit un·e superviseur·e inscrit sur la liste officielle des superviseur·es agré·es par le domaine Travail social de la HES-SO. Cette liste est mise à jour régulièrement et accessible en ligne sur le site : [HES-SO – Supervision pédagogique \(BATS\) – Haute école](#). Les étudiant·es peuvent y accéder via le portail IS-Academia de leur haute école. L'étudiant·e ou le groupe d'étudiant·es ne peut pas choisir un·e superviseur·e qui serait un·e proche, un·e collègue de travail ou de formation pratique tout comme une personne du corps enseignant de sa haute école d'immatriculation

## Changement de superviseur-e

En principe, il n'y a pas de changement de superviseur-e possible en cours de processus. Le changement de superviseur-e ne peut se faire que pour des raisons impératives et dûment motivées. Le changement, qu'il soit demandé par le-la superviseur-e ou le-la supervisé-e, doit faire l'objet d'une demande écrite au-à la responsable local-e de la supervision pédagogique, avec indication précise des motifs. Si la demande est acceptée, l'étudiant-e devra entreprendre les démarches lui permettant de trouver un-e nouvel-le superviseur-e, dont il-elle devra soumettre le choix au-à la responsable local-e de la supervision pédagogique.

## Rétribution du-de la superviseur-e prise en charge par la HETS-FR

# Concrètement ...



Tous les documents sont sous :

Moodle F1 / FP1 Moodle FP2

Site internet de l'école : [Formation pratique | HETS Fribourg \(hets-fr.ch\)](https://formation.pratique.hets-fr.ch)

Liste superviseur-e-s : via ISA portail étudiant-e-s

## Coordonnées :

Mail : [supervision@hefr.ch](mailto:supervision@hefr.ch) / Claude Blanc responsable et Claudia Moreira référente administrative

# Pour aller plus loin ... et si intérêt



## 1ère partie

Les fondements de la Supervision pédagogique en Suisse romande (historique, théorique).



## 2ème partie

Les cadres prescriptifs (passé, présent, etc.)  
L'évolution des contextes et émergence de quelques enjeux pour la pratique.



## 3ème partie

Quelques repères pour la pratique de Supervision pédagogique  
Distinction des pratiques  
L'avis des écoles et des étudiant-e-s  
3 dimensions et 2 processus

# 1<sup>ère</sup> partie : Les fondements

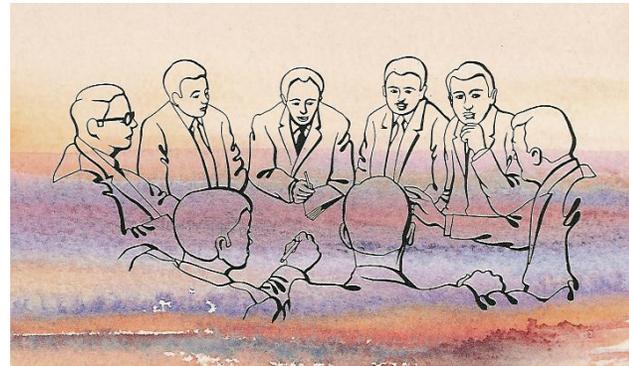
## Les fondements théoriques

- ««Produit dérivé» de la psychanalyse» (Rouzel, 2007)



Espace d'élaboration des transferts

- Groupes de professionnels – Balint – Lévine (Giust-Olivier et Oualid, 2011)



**A quoi ça sert ?**

Groupe Balint / avocats : <https://www.youtube.com/watch?v=JHW7c9rE3ZI>

Groupe Balint : 3.20 <https://www.kickstarter.com/projects/3416037/les-groupes-balint-the-balint-groups?lang=fr>

Groupe Balint : 7.35 <http://www.psychodrame-balint.com/Un-film-paru-en-2018-sur-les-groupes-Balint>

# Pourquoi faire de l'analyse des pratiques professionnelles en formation ?



D'où ça vient ?

L'analyse des pratiques comme démarche de formation se développe depuis les années 60

Initiée par le psychanalyste anglais **Michael Balint** qui en a fait alors un outil de développement des pratiques relationnelles des médecins.

Sert à initier des assistantes sociales au dynamique de couple

Groupe de pairs et discussion de cas.

# Pourquoi faire de l'analyse des pratiques en formation ?

Au milieu des années 70, la méthode Balint est adaptée et introduite en France dans le milieu enseignant grâce à **Jacques Lévine**

Faire face aux difficultés d'enseignement dans un contexte d'évolution des structures familiales et sociales.



D'où ça vient ?

**Changement de paradigme, les savoirs peuvent se transmettre en dehors de cours classiques.**

Prise en compte de la formation par les pairs. Intégration du contexte, de l'affect de la personne.

# Emergence en Suisse romande

**1958** : 1ère formation. Public : chef-fe-s de stage.  
**Supervision de stagiaire sur le terrain.**

Soutien à l'implémentation du Case-Work en service social

Rengasamy (2011): [https://issuu.com/rengasamy/docs/social\\_case\\_work\\_working\\_with\\_individuals](https://issuu.com/rengasamy/docs/social_case_work_working_with_individuals)

## Case Work



## Principles of Case work

- Individualization
- Purposeful expression of feelings
- Control of Emotion
- Self determination
- Acceptance
- Principle of non-judgmental attitude
- Principle of Confidentiality

**1972** : instauration de la Supervision pédagogique dans les écoles d'éducateurs.

But : « favoriser le développement professionnel des travailleurs sociaux en formation, dans leur situation concrète et globale de travail, dans leur intégration au milieu professionnel et dans leur identification aux fins, aux objectifs et à l'éthique de la profession.» (Julier, 1984).

4 grandes fonctions (Salomé, 1972) :

***savoir, savoir-être, savoir-faire, identification du supervisé à la profession***

➤ Encore très collé aux terrains à la fonction de PF actuelle

# Emergence en Suisse romande

**1975** : création de l'ARS association romande de supervision



## Définition

« un mode de formation continue qui permet à l'assistant social d'aider ses clients de manière plus compétente c'est-à-dire :

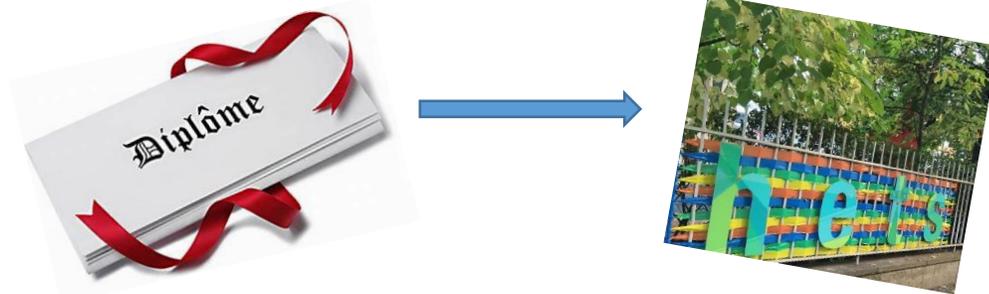
- a) devenir plus conscient et mieux utiliser ses sentiments, ses émotions, ses capacités relationnelles et ses méthodes d'intervention ;
- b) mieux connaître et utiliser les ressources du service et de la collectivité ;
- c) analyser son rôle d'assistant social, de même que les objectifs du service social.

Pour atteindre ces différents objectifs, superviseur et supervisé établissent une relation favorisant l'apprentissage professionnel. » (Julier 1984)

# Emergence en Suisse romande

**1980-2000 :**

**Evolution de la relation des écoles avec la supervision** : passage d'un moyen de formation obligé pour la reconnaissance du titre de Travailleur social à un acte de formation obligatoire pour la reconnaissance entre autre des HES.



**2000-2016 :**

Mise en place des HES, des niveaux CFC, Ecole Supérieur. Extension de la supervision dans certaines de ces filières.

2010 : création d'un DAS HES-SO Superviseur-e-s dans le domaine de l'action sociale, éducative, psychosociale et de la santé.

2016 : distinction du CAS en analyse des pratiques professionnelles et du DAS HES-SO Superviseur.



**CAS HES-SO**  
Spécialiste en analyse des pratiques professionnelles  
dans le domaine de l'action sociale, éducative,  
psychosociale et de la santé  
2020-2021

**DAS HES-SO**  
Superviseur-e dans le domaine de l'action sociale,  
éducative, psychosociale et de la santé  
2020-2022

# En résumé

- Débat jamais clôt entre **une supervision centrée d'abord sur la personne et/ou sur l'action.**
- Se développe en **extériorité des terrains**, entre un acte de formation au service de la **qualité de l'enseignement, de l'évaluation de la formation ou alors du processus de professionnalisation**
- Peu ou pas d'articulation historique avec l'émergence de **fonction de Praticien Formateur**
- Peu ou pas d'articulation avec le développement **de l'analyse de la pratique au sein des écoles.**

Au  
service,  
de qui  
de quoi

...



# 2<sup>ème</sup> partie : Les cadres prescriptifs – quel contenu ?

**Hes·so**  
Haute Ecole Spécialisée  
de Suisse occidentale  
Fachhochschule Westschweiz  
University of Applied Sciences  
Western Switzerland

**Supervision pédagogique**  
**BACHELOR TRAVAIL SOCIAL HES-SO**



- Définition émergente de la supervision pédagogique
- Quels buts et finalités ?
- Quels objectifs possibles ?
- Quelles modalités de réalisation envisagées ?
- Quelles modalités d'évaluations envisagées ?

# Evolution des cadres prescriptifs

## Avant 1990 et après 2010 ....

	Conférence suisse des écoles d'éducateurs spécialisés (CSEES/ SAH) Conditions cadre de la supervision pédagogique dans les écoles CSEES adopté le 1 <sup>er</sup> février 1985	Institut d'Etudes sociales EES Ecole d'éducateurs spécialisés, Genève La supervision. Document non daté mais avant 1984	Chaire de travail social Université de Fribourg Informations concernant les supervisions 12.88 MCRB	Association romande des superviseurs en travail social Supervision Lausanne le 2 juin 1976
Définition	La supervision est un moyen de formation permettant à l'éducateur d'effectuer un processus d'apprentissage.	C'est un mode de formation professionnelle et personnelle. Le moyen utilisé est l'entretien de supervision.  La supervision est imposée par l'Ecole d'éducateurs spécialisés. Le superviseur est engagé par elle. En cas d'incompatibilité entre supervisé et superviseur, à la demande, une rencontre a lieu avec un responsable de formation de la volée.	La supervision est « un mode de formation professionnelle et personnelle ».  Finalité : améliorer le service au client dans le cadre d'une structure donnée, d'un contexte précis.	La supervision en travail social est un mode de formation continue qui permet à l'assistant social (doit être valable également pour les autres travailleurs sociaux) d'aider ses clients de manière plus compétente c'est-à-dire :
Buts	Les buts de cet apprentissage sont : a) Améliorer la capacité d'agir professionnellement; b) En particulier, améliorer la lucidité sur sa propre action professionnelle; c) Augmenter la prise de conscience, l'objectivation et la formation du jugement concernant les situations professionnelles vécues ou à vivre; d) Intégrer la théorie à la pratique; e) Développer l'autonomie et l'identité professionnelle.	La relation qui s'établit entre le superviseur et le supervisé permet à ce dernier d'aborder des situations dans lesquelles il est impliqué. Le superviseur a une fonction de formateur, il a un projet de formation et doit le faire connaître au supervisé en début de supervision.  A travers des situations professionnelles qu'il apporte, le supervisé aura la possibilité de devenir de plus en plus conscient de ses attitudes face aux enfants, jeunes et/ou adultes (les personnes) qui occupent son champ de travail. Le supervisé devrait aussi pouvoir renforcer ses propres potentialités et jeter un regard original sur les événements et les personnes. La supervision devrait favoriser l'intégration du « savoir-faire » et tenter de répondre au « comment être ».  La supervision permet aussi : - de recevoir une aide personnelle, - de chercher, d'approfondir ses motivations pour le choix de cette profession, - de découvrir sa propre pédagogie (la relation éducative) - de mieux définir qui sont les personnes avec qui le supervisé travaille, - de repérer et travailler les modes d'intervention et de les situer dans une action plus globale - de comprendre l'institution dans laquelle se réalise la formation pratique (stage), - d'être curieux des phénomènes sociaux.	La supervision individuelle utilise la relation à un autre professionnel pour réaliser les objectifs cités. Elle est une occasion privilégiée de faire l'expérience d'être demandeur dans une relation duelle, expérience combien importante pour qui engagera quotidiennement ce type de relation mais en étant celui qui aide.  Objectifs : développer la maturité professionnelle et personnelle de l'AS dans sa relation : - à l'usager - à l'institution - à la collectivité  Dans toute supervision, trois aspects sont développés : - un aspect institutionnel et administratif (...) - un aspect pédagogique qui offre à l'assistant social d'augmenter, et sa compréhension des réalités, et son fonctionnement, concret y relatif et ses habiletés à intervenir (...) - un aspect qui s'ajoute parfois est le soutien à la personne (...).	Les buts de cet apprentissage sont : a) Devenir plus conscient et mieux utiliser ses sentiments, ses émotions, ses capacités relationnelles et ses méthodes d'intervention; b) Mieux connaître et utiliser les ressources du service et de la collectivité; c) Analyser son rôle d'assistant social, de même que les objectifs du service social.  Pour atteindre ces différents objectifs, superviseur et supervisé établissent une relation favorisant l'apprentissage professionnel.

Définition

Buts

Contenus

Modalités

Evaluation

# En termes de définition

**Disparition de l'articulation explicite entre un mode de formation personnelle et professionnelle – recentrage sur l'objet professionnel**



*« (...) s'était très liée à la relation d'éducateur à bénéficiaire, une vision très individuelle de la relation interpersonnelle. Il y avait moins l'idée qu'on a aujourd'hui du travail social en termes d'approche plus sociologique, le problème social, etc. (...) Donc la dimension du développement personnel était fortement présente. Le référentiel prioritaire était l'approche centrée sur la personne de Rogers (...). Le focus était quand même mis sur les situations professionnelles, mais (...) très centré sur l'histoire personnelle de l'étudiant (...), la phrase clef, c'était je travaille avec ma personnalité, oui le savoir les connaissances, c'est bien, mais avant tout la personnalité » (Entretien 3 Pionnier, 2014).*

# En termes d'objectifs (1)

**Distanciation avec le langage psychanalytique centré principalement sur la personne et sur la conscientisation de certaines attitudes**



Objectifs formulés : prise de recul, auto-évaluation et analyse élargies aux contextes d'intervention et pas seulement à soi ou aux actes posés

Concepts actuels : intégration théorie-pratique, construction identitaire professionnelle.

## En termes d'objectifs (2)

**Distanciation quant à des objectifs centrés uniquement sur la capacité à agir, la mise en rôle et la motivation personnelle**

Objectifs réflexifs : identification des enjeux en lien à l'intervention professionnelle, explicitation des compétences en lien à des situations spécifiques.

*« (les EF) ont de l'outillage plutôt conceptuel et des expériences vécues en école autour de la pensée critique et puis ils arrivent là et on leur demande tout d'un coup de vivre la compétence six et non plus de la réfléchir et en même temps de la réfléchir pendant qu'ils la vivent » (Entretien 4 Responsable, 2014)*



# En termes d'objectifs (3)

**Distanciation avec la notion de processus principalement centré sur la relation Etudiant-e en formation – bénéficiaire versus superviseur**



Contenus plus thématiques, issus essentiellement du récit des EF :

- enjeux de politique institutionnelle et sociale;
- observation et compréhension des situations;
- l'organisation, la place de l'étudiant-e et son fonctionnement en tant qu'actrice sociale ou qu'acteur social ;
- relations individuelles et collectives avec les bénéficiaires ;
- collaboration entre professionnel-le-s et institutions ;
- ....

# En termes de modalités

**Nombre d'heures en diminution, nouvelle modalité en groupes au niveau HES, etc.**



Difficile de voir en quoi ces changements sont une réponse à l'évolution des dispositifs de formation-école

Sentiment d'absence d'argumentation pédagogique du sens de ces changements.

# En terme d'évaluation

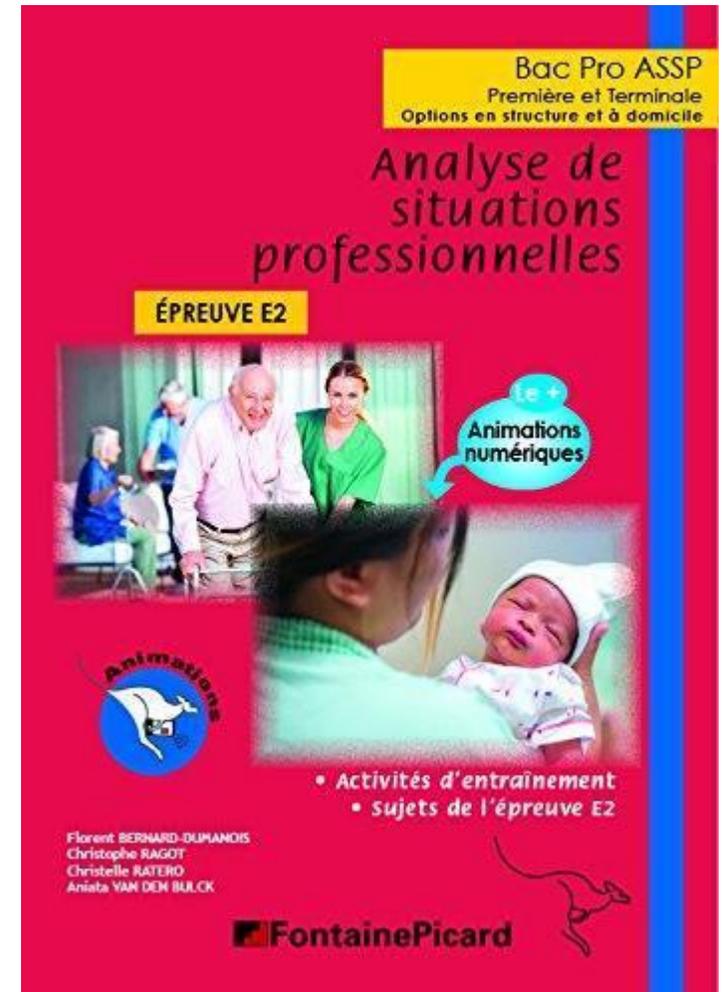
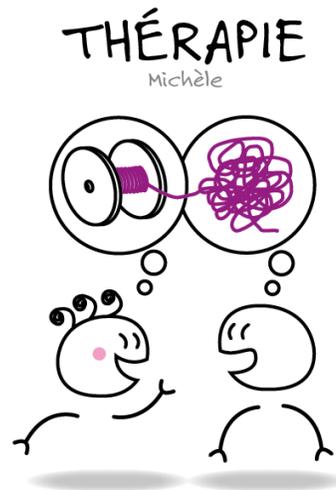
**Rien ne semble avoir bougé ... mais**



- Systématisation des pratiques d'attestation
- Confirmation de l'aspect confidentiel de la supervision et son caractère « non-évalué » de manière tripartite ....
- MAIS ...

# 3<sup>ème</sup> partie : Quelques repères pour la pratique

## Distinction des pratiques



# Distinction des pratiques

## Analyse de la situation:

- a) Chercher à comprendre la situation des usager.ère.s
- b) Imaginer des solutions pour répondre à leurs besoins

Cette démarche se vit en Équipe professionnelle

## Analyse de la pratique:

- a) Chercher à distinguer les compétences en jeu pour répondre à cette situation
- b) Identifier les ressources nécessaires pour disposer des compétences professionnelles utiles

Cette démarche se vit entre pairs professionnels

## Supervision

- a) Chercher les impacts, résonances, transferts, et autres enjeux personnels que cette situation met en lumière
- b) Garantir l'intégrité personnelle des professionnels impliqués

Cette démarche se vit avec un.e professionnel.le extérieure

## Thérapie

- a) Chercher ce que la situation vient rejoindre de douloureux chez la, le professionnel.le
- b) Soigner ce qui a besoin de l'être

Cette démarche se vit avec un.e thérapeute, hors du cadre professionnel

Fabien Moulin /L'analyse de la pratique  
(AP) Une palette d'outils et d'approches  
au service de l'alternance intégrative  
Support non publié mars 2019

# Ce qui différencie PF et Superviseur

	Praticien-ne Formateur-trice	Superviseur-e pédagogique
Formation	CAS spécifique de PF	DAS spécifique de Supervision
Appartenance institutionnelle	Appartenance institutionnelle Indispensable	Extériorité indispensable
Matériel	Observation de la pratique et/ou discours	Discours sur la pratique
Prescrit	Projet de formation (objectifs, projet, ...)	Liberté de choix des thèmes à apporter
Liens avec l'école	Soutenus, partenariat avec RPF (tri-partite)	En arrière-plan, sauf si difficultés
Evaluation	Sommative - formative	Formative - processus

Tableau inspiré de Isabelle Kolly Optiger et Dimitri Anzules PF et superviseur-es  
Points communs, spécificités et complémentarités 05.03.2014 Support non publié

# 3 dimensions de la rencontre

L'avis et le sens donnés par la étudiant-e-s



Comment se joue dans la relation superviseur-se et étudiant-e en formation

- La rencontre avec son soi «apprenant»
- La rencontre avec son soi «professionnel en devenir»
- L'articulation théorie pratique

# La rencontre avec son soi «apprenant» (1)

## Entre contrainte – cadre - confidentialité ...

*«Au début c'était vraiment l'inconnu, (...) j'étais parti dans l'optique il faut que valide ces vingt heures, bon il faut le faire donc je le ferai d'un coup (...) comme cela j'en serai débarrassé et puis après la première séance on se présente, on discute, deuxième séance j'apporte une situation et puis (...) au bout de la troisième séance j'ai vraiment vu que c'était bénéfique et du coup (...) j'ai fait la demande à l'école pour faire deux fois dix heures. (...) Le superviseur peut nous aider si l'on est prêt à amener quelque chose et à s'ouvrir (...) au début j'apportais des situations mais (...) je me livrais finalement un petit peu moins et puis du moment que je me suis senti à l'aise (...) on voit que l'on peut faire un travail encore supplémentaire. » (Entretien 2 EF, 2014).*



**... vers l'émergence de besoins comme autant de possibilité de devenir acteur de son processus de formation** : clarification, négociation des attentes – réappropriation d'un dispositif FP – expérimentation de la relation d'aide – passage d'une demande première contraignante à l'émergence des besoins suite aux thématiques traitées ou situations amenées par l'étudiant-e.

# La rencontre avec son soi «apprenant» (2)

## Hors de l'évaluation du terrain et/ou de l'école ...

*« Alors oui, c'était l'inconnu mais c'était très explicite, elle m'avait bien précisé le cadre, elle ne connaissait pas du tout mes collègues, ni le lieu de travail, du coup c'était deux choses complètement séparées, elle n'allait pas vérifier ce que j'allais dire (...) J'étais vraiment en sécurité. »* (Entretien 2 EF, 2014)



Laura Williams

*« (...) au fil des séances le superviseur, il commence à cerner ma personnalité, ma manière de fonctionner en tant que professionnel et là aussi ça donne des pistes et puis y peut bien me conseiller et me donner des idées par rapport à cela (...) on ne se sent pas jugé car le superviseur n'a pas d'évaluation à poser et de plus il ne me voit pas faire. »* (Entretien 1 EF, 2014)

**... Vers le droit à l'erreur, à la médiocrité dans un cadre sécurisant :** centration sur le vécu de l'étudiant-e et non sur le besoin d'être performant et/ou de savoir ou encore sur le dysfonctionnement d'un service ou d'un bénéficiaire – pression moins forte quant à la recherche de solution (fonction du PF) – connaissance de soi face au travailleur social que «je» deviens.

# La rencontre avec son soi «professionnel en devenir»



## Possibilité de se dire ou réfléchir à certaines problématiques rencontrées en tant que professionnel en devenir ...

*«C'était plutôt une sorte d'apprentissage de me dire même s'il y a une surcharge de travail - parce que pour moi la supervision, c'était une surcharge - et bien de pouvoir me dire : j'ai quand même besoin de moment où je prends pour moi ou j'essaie de prendre sur moi de prendre du recul et d'être réflexive sur ma pratique. (...)*

## ... mais surtout de les vivre au sein même de la supervision par l'impulsion du superviseur

*J'apportais toujours quelque chose à chaque séance et puis un jour il m'a dit : « la prochaine séance tu ne prépares rien » (...) il avait en fait essayé de me faire travailler sur le lâcher prise dans la supervision en miroir avec mon besoin de contrôle dans le travail. Cela j'avais bien aimé. » (Entretien 1 EF, 2014).*

Mise en jeu – je du professionnel en devenir dans la relation Sé –Seur

# L'articulation théorie pratique

## Entre un espace de réflexion spontanée d'assurance d'une certaine posture réflexive



*«Du coup ce que je me disais dans ma tête, je le disais en supervision. (...) C'était plus spontané à la supervision, alors qu'au travail c'était plus réfléchi. (...) En fait à la supervision, c'est un peu comme si je disais tout haut ce que je réfléchissais dans ma tête » (Entretien 2 EF, 2014).*

## et un espace de renforcement de l'explicitation des compétences en terme de prise de conscience et de confiance

*« Ce que je travaillais (...) c'était ressortir les compétences (...) j'avais tendance à expliquer une situation, expliquer comment moi j'ai fonctionné, comment je me suis sentie (...), elle me permettait de nommer les compétences (...) je ne voyais pas vraiment cela comme une compétence quand j'expliquais (...), elle a observé que voilà j'avais des compétences mais que je ne les nommais pas forcément et puis elle me disait, il faut vraiment les faire ressortir.» (Entretien 2 EF, 2014).*

Posture réflexive : il s'agit en fait de la vivre et non de l'apprendre comme à l'école.

# En résumé ... un espace de rencontre avec soi



La rencontre avec son soi «apprenant» : dans un contexte cadré (entre contrainte et liberté) mais hors de l'évaluation du terrain et/ou de l'école (droit à l'erreur et cadre sécurisant), permettre l'émergence des besoins de l'étudiant-e comme autant de possibilité de devenir acteur-trice de son processus de formation.



La rencontre avec son soi «professionnel en devenir» : possibilité de réfléchir à certaines problématiques rencontrées en tant que professionnel en devenir, mais aussi de les vivre au sein même de la supervision par l'impulsion de la rencontre Sé-Seur et l'émergence d'un processus de consolidation identitaire professionnel.



L'articulation théorie pratique : entre un espace de réflexion spontanée d'assurance d'une certaine posture réflexive et un espace de renforcement de l'explicitation des compétences en terme de prise de conscience et de confiance.

# Bibliographie

- Boutet, M. & Rousseau, N. (Dir.) (2002). *Les enjeux de la Supervision pédagogique des stages*, Québec : Presse de l'université du Québec.
- De Jonckheere, C. & Monnier, S. (1999). *Miroir sans tain pour une pratique sans phare : la supervision en travail social*. Genève : Les Editions I.E.S.
- Du Ranquet, M. (1976). *La supervision en travail social*, Toulouse, Privat.
- Giust-Ollivier, A.-C.& Oualid, F. (Dir.) (2011). *Les groupes d'analyse des pratiques*. Toulouse : Erès.
- Julier, C. (Dir.) (1984) *La supervision : son usage en travail social*. Genève : Les Editions I.E.S.
- Libois, J. et Mezzena, S. (2008) Retrouver un pouvoir d'agir par l'investissement subjectif au travail. *Actualité sociale*,(16), 2-3
- Perrenoud, P. (2001). Mettre la pratique réflexive au centre du projet de formation. Cahiers Pédagogiques, janvier, (390), 42-45. Récupéré le 24.8.2014 de [http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_2001/2001\\_02.html#Heading5](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_02.html#Heading5)
- Rengasamy, S. (2011) *Social case work* Présentation publiée sous [https://issuu.com/rengasamy/docs/social\\_case\\_work\\_working\\_with\\_individuals](https://issuu.com/rengasamy/docs/social_case_work_working_with_individuals)
- Rouzel, J. (2007). *La supervision d'équipe en travail social*. Paris : Dunod
- Saint-Exupéry (de) A. (2012) *Le petit prince*. Paris: Gallimard