

## En quoi la supervision peut-elle aider et soutenir le consultant ?

Atelier sous forme de world café lors de la journée de rencontre des consultant.e.s DLA culture organisé par Opale à Paris le 17/12/18.

Nombre de participants : une quarantaine

La première question posée aux participants :

### C'est quoi tes galères de consultant ?

On ne parle bien évidemment pas des galères de train ou d'informatique, mais on aimerait que tu partages en quoi il t'est arrivé de te sentir en difficulté dans des situations complexes dans le cadre d'un accompagnement

## ESSAI DE CLASSIFICATION DES DIFFICULTES RENCONTREES

### Contexte du dispositif DLA

<b>Etre en milieu non coopératif</b> voire hostile, mauvaise compréhension de la démarche, chargé de mission qui choisit le prestataire à la place du bénéficiaire	12
<b>Le temps !</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chronophage, explosion du temps à y consacrer, répartition du temps de travail entre missions, irrégularité des missions confiées</li> <li>- déplacements,</li> <li>- temps nécessaire à la préparation et au rapport non considéré</li> <li>- période de travail trop courte / nombre de jours affectés insuffisant / temps de clôture inadéquat</li> <li>- accompagnement qui intervient trop tard</li> <li>- difficultés à établir un calendrier avec les participants</li> </ul>	9
<b>Fonctionnement économique imposé qui fragilise les structures</b> : Peu rentable, délais de paiements	5
Face à des gens qui ont des <b>attentes trop fortes</b> (on est ni des fées ni des magiciens) / dosage de l'ambition / missions impossibles	4
Non prise en compte des <b>déplacements</b> , notamment lieux sans gare, en milieu rural	3
Mauvais <b>diagnostic</b> , trop synthétique	3
Défiance du <b>chargé de mission</b>	1
Se faire identifier par le DLA	1

### Contexte interne à l'association

Problème <b>d'évolution de la situation</b> entre la commande et le moment de l'accompagnement / travail moins pertinent	10
<b>Pas la-les bonne(s) personnes en face de nous</b> (pas la personne en difficulté ou pas les personnes décisionnaires)	3
<b>Sous-investissement</b> ou non dispo des administrateurs bénévoles, de la structure, il faudrait presque faire à la place	3
<b>Des tensions internes</b> , de la manipulation, des jeux de pouvoir qui freinent la démarche	1
<b>Locaux</b> de travail inadaptés pour réaliser la mission	1

### Posture du consultant

Clarifier la <b>posture du consultant</b> : distinction mission conseil/ accompagnement...	3
Gérer le trac avant et la <b>pression</b> du résultat attendu, syndrome de l'imposture	3
Recevoir la détresse. <b>Comment « encaisser »</b> , où s'arrête ton rôle ?	2
Oser dire non / jusqu'où s'investir ?	2
Ne pas être <b>au clair sur ces points faibles</b> (trop d'empathie, trop d'exigence, manque d'écoute) pour avoir la <b>bonne posture</b>	

## Pratique

Trouver les bonnes méthodes, les outils	4
Un climat de confiance qu'on n'a pas réussi à installer	3
Solitude, isolement, retour sur nos pratiques	2
Gestion du groupe dans les accompagnements collectifs	2
Rédiger une proposition	1
De la résistance au changement qu'on n'arrive pas à lever	1

## Autre

Détournement, intrusion des partenaires, financeurs / quelle confidentialité des rapports ?	5
---	---

## TENTATIVE DE DEFINITION DE LA SUPERVISION DANS LE CADRE DU DLA

Tentative d'une brève définition de la supervision proposée pour l'exercice : *La supervision serait l'accompagnement d'un consultant, débutant ou expérimenté, par un professionnel expérimenté, dans le but de l'aider et de le soutenir dans le cas de situations d'accompagnement qui l'interrogent ou qui peuvent être complexes. Le superviseur est là pour aider le supervisé à y voir plus clair, à prendre conscience de la situation avec du recul pour mieux la gérer, et à trouver ses solutions dans un objectif d'amélioration de sa pratique.*

*La supervision est une démarche volontaire, elle n'est ni une pratique imposée, ni un contrôle du travail du consultant. L'aide du superviseur s'adapte aux besoins. Elle peut être un simple partage, un apport théorique, une explication, une analyse fine et approfondie de la situation...*

## EN QUOI LA SUPERVISION POURRAIT T'AIDER ? SOUS QUELLE FORME ?

Il s'agit de la deuxième question posée aux consultants participants.

### Constats exprimés lors des échanges :

- Peu ont cette pratique
- La supervision, une nécessité à affirmer dans une profession où le relationnel tient une grande place
- Des besoins formulés lors de cet atelier
- Des formes diverses de réponses à proposer
- Les temps collectifs et individuels sont complémentaires

Il a été interrogé la place des chargés de mission dans ce rôle, une personne pensant qu'ils pouvait le remplir.

Mais :

- les tentatives ne sont pas concluantes
- nécessité d'un espace sans relations hiérarchiques ni contractuelles
- le superviseur doit être un consultant qui pratique l'accompagnement dans le cadre du DLA

### Les formes évoquées :

**Intervision autonome :** la coopération volontaire pour un simple partage, en interne entre collègues consultants d'une même structure, entre consultants ayant déjà un lien de confiance et de partage, au sein du réseau.

**Echange de pratique en collectif et avec réciprocité :** page Facebook, LinkedIn In, mailing-list... Mais est-ce possible dans un contexte de concurrence entre consultants ?

### La supervision nécessite le recours à un expert car besoin de confiance et de non-jugement

- sur la demande du supervisé
- avoir le choix du superviseur
- de manière sectorisée (culture, sport, IAE...) ou non ? régionale ou nationale ?
- des temps différés en individuel fixés une ou 2 fois par an ?
- des temps différés en collectif ?
- une proposition de service mobilisable rapidement aux moments utiles (rédiger la problématique par mail et RV tél ou Skype)

### **Sous la forme de formation continue avec prise en charge OpCo**

- en supervision individuelle : sur la pratique et les difficultés du consultant (écoute, formaliser sa problématique, prendre du recul, gérer l'affect...)
- en collectif, sur la posture (clarifier la posture du consultant / gérer le trac et la pression / gérer les détresses rencontrées / dynamique d'accompagnement différente en individuel ou collectif...)

## **PROBLEMATIQUE DE FOND EVOQUEE : PARADOXE ENTRE COOPERATION ET CLIMAT CONCURRENTIEL**

**Il y a une tension entre d'une part une envie de coopération entre consultants et d'autre part le fait d'évoluer dans un environnement concurrentiel imposé par les appels à propositions. Certains osent en parler, d'autres sont crispés...**

Des consultants expérimentés qui ont construit leur méthodologie et leurs outils craignent de perdre leurs marchés à être trop généreux en coopération. De plus jeunes consultants sont en demande d'outils, de méthodologie, de définition de la posture ...

**D'ailleurs dans le cadre de cet atelier, ce climat concurrentiel et la présence de chargés de mission DLA a consciemment et/ou inconsciemment engendré de la retenue sur le partage des difficultés de posture.**



Bureau de production, Accompagnements de projets artistiques et culturels

:: 3 rue Henri Dunant :: 79200 Parthenay ::

:: 05 49 95 03 27 :: [belokane@belokane.org](mailto:belokane@belokane.org) :: [www.belokane.org](http://www.belokane.org) ::