

L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA
SUPERVISION ET DE LA CONSULTATION EN TRAVAIL SOCIAL

a le plaisir de vous adresser sa **sixième**
FEUILLE DE LIAISON

JOURNEE d'ETUDE DU 6 MARS 2007

**COMMENT REpondre AUX QUESTIONS DE LEGITIMITE ET
D'IDENTIFICATION DE LA SUPERVISION EN TRAVAIL SOCIAL ?**

Comment répondre aux questions de légitimité et d'identification de la supervision en travail social ?

L'article des ASH définie dans son titre la supervision comme un objet mal identifié en quête de légitimité et ceci au même moment que paraît une définition dans le dictionnaire d'action sociale écrite par Marie-Rose Le Dain et que va paraître un numéro consacré à la supervision en Belgique et un livre écrit par Paule Lebbe Berrier. Tous ces écrits donnant à voir sur ce qu'est la supervision en travail social. Aussi avons nous choisi de consacrer notre journée d'étude au sujet de l'identité et de la légitimité de la supervision en travail social afin de mieux comprendre pourquoi ce titre de l'article des ASH a été choisi suite à une investigation sérieuse de cette journaliste.

Deux membres de notre association ont accepté de guider notre réflexion en partageant avec nous leurs réflexions sur le sujet. Je les en remercie vivement.

Annie Cartier va nous parler de l'identité. Elle est Superviseur et a l'expérience d'une pratique importante en la matière, je vous rappelle qu'elle vient de coordonner un ouvrage paru aux éditions de l'ENSP « le service social en psychiatrie »

Marie Rose Le Dain est aussi superviseur et enseignante en travail social. Elle a l'an dernier partagé avec nous son travail de recherche en DEA au CNAM sur une étude comparative de cinq dispositifs dont la supervision ayant pour objectif le développement professionnel

La Supervision objet mal identifié

Annie CARTIER
Superviseur en travail social

C'est à partir de la lecture de l'article de Caroline HELFTER paru le 08/12/2006 dans les A.S.H. que je vous propose aujourd'hui une démarche qui tend à identifier la supervision : objet mal identifié.

La plupart des points de vue exprimés par des fragments de discours rapportés sortis de leur contexte ne peuvent que plonger le lecteur dans la perplexité mais nécessite une clarification de la complexité de la supervision.

Est-il souhaitable d'unifier la supervision ?

Dans l'article, conceptions pratiques vécues, selon le professionnel interrogé superviseur en travail social, supervisé, responsable pédagogique de formation donnent à voir différents points de vue. A partir de cette disparité qui renforce le flou, bien que mon propos ne va pas sans risques, ni sans embarras, je vous parlerai d'identité et d'identification. Le thème même soulève confrontations et débats, de plus chacun de nous sait les sens différents donnés à un même mot.

La définition du terme identité et action d'identifier à pour optique de clarifier la spécificité de la supervision.

Le mot: identité appartient à la langue commune et philosophique: il définit l'ensemble des données, caractéristiques de fait et de droit (date de naissance, lieu, prénom, sexe, filiation) qui permettent d'individualiser quelqu'un.

Des caractères peuvent aussi définir quelque chose, en établissant une identité : caractère permanent et fondamental (un objet, un groupe, etc..).

L'action d'identifier :

Pour la définir, je m'appuierai sur un concept psychanalytique, qui renvoie au processus psychologique par lequel un sujet assimile s'approprie un attribut ou un aspect de l'autre et se transforme partiellement ou totalement sur le modèle de celui-ci.

La singularité d'une personne se constitue et se différencie par une série d'identifications intériorisées passant par une ou des relations intersubjectives. Il en est de même d'une identité professionnelle de formation qui émane d'une réflexion singulière et collective (échanges séminaires, etc..).

C'est en tant que superviseur en travail social m'appuyant sur l'expérience de pratiques de supervision ou de consultation en travail social et d'analyse de pratiques professionnelles avec des références théoriques et disciplinaires qui orientent ma conception de pratique et les pratiques elles-mêmes, que je citerai les composantes délimitant la spécificité de la supervision.

Je ferai tout d'abord deux distinctions :

-La première la supervision en travail social : modalité de formation en travail social

-La seconde, la pratique en travail social demande à adopter une approche globale ou accompagnement, évaluation changement, et de façon générale (Althusser 1965) un processus de transformation dont l'élément déterminant est le moment de travail de transformation lui-même qui demande à considérer un ensemble de facteurs favorisant le développement individuel et collectif (je vous renvoie là à la Revue des travailleurs sociaux sur Paroles et pratiques sociales).

I -LA SUPERVISION EN TRAVAIL SOCIAL EST UNE FORMATION QUI NECESSITE CERTAINES CONDITIONS POUR LA PRATIQUER

Toute formation est une médiation avec 2 regards possibles :

-Le 1er orienté vers une transmission des savoirs pour des savoirs faire

-Le 2eme plus orienté vers un processus de développement et de structurations d'une profession avec un double effet de maturation interne et d'apprentissage afin de développer les compétences professionnelles. Toute formation a une perspective indissociablement personnelle et professionnelle : même si elle est centrée sur des situations professionnelles, le professionnel assume personnellement, ses actes. Toute formation demande un investissement et un engagement qui comporte des risques, qui demande du temps en vue de l'élaboration.

Trois caractéristiques essentielles de la formation :

1) La question des rapports de régulation entre théorie et pratique mais aussi celle des pratiques au regard de la théorie.

2) La problématique du changement rupture/mutation non finalisée : valeur centrale ou valeur en elle-même. Je laisse la question d'Eugène ENRIQUEZ¹ ouverte pour le moment.

3) Un travail sur soi-même, les théories passent par l'éprouvé par des moyens diversifiés. La supervision en travail social et sa pratique s'inscrivent bien comme formation et pratique de formation ou la construction de l'identité professionnelle s'étaye sur l'identité personnelle.

Le remaniement personnel se fait en souterrain, dans l'ombre du travail, sur la situation professionnelle.

L'identité personnelle se laisse entrevoir lorsqu'un professionnel parle de son expérience, et de son rapport à la pratique, de son savoir et de son rapport au savoir.

II -LA PRATIQUE DE SUPERVISION EN TRAVAIL SOCIAL

Quelles en sont les caractéristiques essentielles qui en font sa spécificité ?

1) Le superviseur en travail social :

Issu du métier du social en majorité ayant été lui-même supervisé dans le cadre d'une formation puis formé à être superviseur.

Son titre validé est homologué pour pratiquer, mais il peut aussi être amené à intervenir dans d'autres activités.

Actuellement la formation de superviseur en travail social est en passe d'être validée en université.

L'identité du superviseur, son profil, sa formation, sa culture professionnelle, son parcours, ses modèles de références théoriques et disciplinaires, son expérience oriente sa conception de la pratique et sa pratique. Il n'y a pas de pratique exhaustive, ni unique, et je dirai tant mieux, même si elle s'exerce dans un cadre codifié, ou temps, espace professionnel, durée et délai entre les rencontres, objectifs, financement sont prédéterminés.

2) Le public au quel la pratique de superviseur en travail social s'adresse

Les travailleurs sociaux : ils sont issus des métiers du social, soit ils exercent leurs activités dans le champ social et médico-social. Champ complexe, lieu de paradoxes, d'enjeux ou les professionnels ont confrontés aux changements de politique sociale et rencontrent dans la perspective d'aide ponctuelle ou d'accompagnement plus suivi, des populations dont la problématique de survie supplante de plus en plus la problématique de vie. Ils ont besoin, comme le souligne le rapport de l'IGAS d'être armés et soutenus, pour ne pas être submergés par le quotidien, et ce, quelque soit les modes d'interventions :

-individualisées

-en groupe ou avec les groupes

-en collectivité ou avec des collectivités en vue de projets d'action, par un travail de partenariat et de réseaux.

Dans chacune de ses situations ils sont en relation ; se pose alors la question de la place à tenir, des modes d'interventions, leurs réajustements, mais aussi le bien fondé, les enjeux.

¹ E Enriquez formateur in connexions no4à45

3) La nature structure de la pratique de supervision en travail social avec ses différents critères d'identification :

- les objectifs
- les dispositifs
- le cadre et le processus de travail
- l'instauration de la relation supervisé/superviseur
- l'objet de travail
- les champs d'investigation
- les niveaux d'investigations

Les Objectifs: Ils contribuent à acquérir maturation professionnelle et Développement de la professionnalisation. Ils ont le consensus des superviseurs quelqu'ils soient, les autres caractéristiques ont des variantes

Les dispositifs : Pour que puisse se mettre en place une pratique de supervision en travail social, il est nécessaire qu'une institution selon sa philosophie et les objectifs de formation trouvent opportun d'offrir à des professionnels une possibilité d'expérimenter cette pratique avec des modalités de mise en place selon qu'il s'agisse de supervision individualisée, de consultation, d'analyse de pratiques professionnelles. C'est à partir de ces dispositifs qu'un cadre et un processus de travail va pouvoir se mettre en oeuvre.

Le cadre et processus de travail: le cadre codifié déterminera par contrat le paiement, la durée des rencontres, le lieu des rencontres, le temps des rencontres, les délais entre les rencontres, les objectifs de travail, la nécessité pour le supervisé d'apporter un matériel professionnel oral ou écrit.

L'instauration de la relation supervisé/superviseur

Unique à chaque nouvelle rencontre, elle est une relation de médiation dans un espace et un temps structuré. Encore faut-il préciser de quel espace il s'agit ? De quel temps il s'agit ? (Je dirai espace et temps partagé sans le développer ici).

D'autres part, même si cette relation supervisé/superviseur est hors du cadre de la réalité quotidienne l'éthique est au coeur de la pratique. Le superviseur a une responsabilité vis-à-vis du supervisé (respect et confidentialité, mais aussi, sur des effets éventuels, des actions sur la réalité de terrain du supervisé).

L'objet du travail :

A partir du matériel professionnel apporté et de la perception que le supervisé a de la situation, quel va être l'objet de travail ?

Le superviseur va-t-il centrer son attention sur la situation ou sur le rapport du supervisé à la situation ou les deux ?

Va-t-il proposer une méthodologie ou va-t-il travailler à partir de la parole ou de l'écrit du supervisé : comment va-t-il procéder ?

Les champs d'investigation :

- Le premier, du côté du questionnement est situé dans le champ de la psychologie,
- Le deuxième, du côté de l'apprentissage, se situe plus dans le champ pédagogique, ce qui provoque tensions entre ces deux champs dans le travail effectué ou questionnement de ses attitudes, de son rapport à sa pratique, aux savoirs

va amener le ou la supervisé (é) à repérer les blocages et freins qui entravent son action mais aussi son apprentissage de l'analyse et de l'évaluation d'une situation dans son ensemble dans un contexte précis en vue d'une élaboration. Le repérage et la compréhension des composantes d'une situation, des modalités de liens entre elles, mais aussi des rapports entre références théoriques, disciplinaires et pratiques, avec une recherche de sens, rendent les interventions pertinentes

Les niveaux d'investigations : j'en décèle trois :

- 1) Le superviseur est attentif à ce qui est dit, ce qui est décrit
- 2) Il est attentif à la façon dont une situation est décrite
- 3) Il est attentif à ce qu'il entend, à ce qui est dit, comment et à quel moment cela est dit. Il se pose la question de l'écho ou de la résonance que les paroles, les silences du supervisé font en lui, afin d'évaluer l'attitude à avoir. (Va-t-il parler? A quel moment? Faire reformuler? Reprendre telle parole pour dire quoi? Rester silencieux? ...)

Après avoir énuméré différentes caractéristiques déterminant la supervision en travail social et sa pratique spécifique pour conclure, je dirai que malgré l'inconfort des positions professionnelles dans les champs sociaux et médico sociaux, l'expérimentation d'une pratique de supervision qui passe par l'éprouvé révèle qu'une pensée vivante dans un mouvement dynamique, permet non seulement une pertinence des interventions sur le terrain en leur redonnant sens, mais ouvre également à des perspectives de nouvelles approches d'accès à d'autres disciplines et théories.

De plus, l'évaluation des modes de rapports entre individu, groupe, organisation, institution laisse place à des espaces créatifs et à la réalisation d'aspirations professionnelles, même s'il faut en passer par formation /déformation/transformation et cela ne va pas de soi.

Comme dans toute formation, la maturation n'est pas finalisée, cependant, il peut être conféré à la supervision en travail social par sa pratique spécifique une place indéniable parmi les formations offertes aux travailleurs sociaux et une légitimité, ce qui sera le propos de Marie-Rose LEDAIN.

INTRODUCTION DE LA 2° PARTIE DE LA REFLEXION QUI NOUS RASSEMBLE CE MATIN :

« La supervision en quête de légitimité »

Marie-Rose LE DAIN
enseignante en travail social, superviseur

Après trois mois d'enquête consacrée à la question de la supervision dans le champ du travail social. Caroline Hefter, journaliste des ASH pose dans son article de décembre 2006, le diagnostic « d'une supervision en quête de légitimité ». Ce diagnostic, fruit d'un important travail d'investigation à partir de matériaux diversifiés et d'interviews réalisés auprès d'interlocuteurs multiples, mérite qu'on s'y attarde :

Au premier abord, c'est une conception surprenante pour des superviseurs en exercice de longue date, adossés à la légitimité historique de cette pratique, et témoins réguliers de l'immensité des besoins dans ce domaine.

Mais à la réflexion, c'est bien parce cette observation - de l'extérieur - bouscule certaines de nos façons de voir et d'analyser les problèmes que rencontre la supervision en travail social, qu'elle peut être porteuse du renouvellement de notre pensée et nous conduire vers de nouvelles actions .

Pour engager notre travail de réflexion et il semble intéressant :

- ◆ De rappeler, en préalable, brièvement certaines dimensions du concept de légitimité. Sujet que nous avons déjà eu l'occasion de travailler à partir de l'intervention d'Hélène Hatzfeld au cours de nos journées annuelles.
- ◆ Puis dans un second temps, sur une idée de Fernande Pouillard, nous proposerons un relevé des obstacles à la légitimité de la supervision ainsi que les facteurs qui la légitiment, à partir des données, relevées par la journaliste des ASH.

I) Première partie : L'étude du concept de légitimité

Du point de vue étymologique, ce mot vient du latin *légitimitas*, lui-même fondée sur *lex, legis*, la loi. (Dictionnaire historique de la langue française Le Robert) « Qualité de ce qui est juste », parce que établi par la loi, des principes ; exemple : « l'héritier légitime », « le pouvoir légitime » synonyme de légal, s'oppose alors à illégitime, qui ne repose pas sur la loi. Sur la même racine de *lex, legis* un autre terme a été formé, celui de relégation, le *re* latin portant l'idée d'un mouvement en arrière ou de côté, signifiant aujourd'hui mis à l'écart.

Concernant la supervision cette différence est porteuse de sens : la supervision serait-elle en passe de devenir « illégitime » ou s'agit-il d'un déplacement des fondements de sa légitimité qui devient nécessaire, faisant appel à des sources autres que celles de la loi ?

En effet, au sens contemporain usuel (Le petit Robert), le terme légitimité comprend au moins trois acceptations :

- 1) juridiquement fondée ou le contraire précis est plutôt « illégal »
- 2) conforme à l'équité, juste, justifié par le bon droit comme « légitime défense », s'opposant alors à légal, indiquant l'existence d'un droit supérieur pouvant ne pas coïncider avec le droit positif. Son contraire est bien illégitime
- 3) admissible, fondé (bien-fondé), compréhensible, son contraire illégitime

Pour les sciences sociales, la question de la légitimité renvoie au concept d'autorité, « l'autorité d'une personne, d'une institution, d'un message. Ce qui signifie qu'on leur fait confiance, qu'on accueille leur avis leurs suggestions ou leur injonction avec respect, faveur ou du moins sans hostilité ni résistance et qu'on est disposé à y déférer. L'autorité est donc une relation qu'il faut analyser du point de vue de celui qui émet le message de commandement et de point de vue de celui qui le reçoit ». On retrouve là, les trois formes de pouvoir légitime décrit par Max Weber :

- liée à la tradition parce que conforme à la tradition
- liée à une procédure, un règlement ou à un code, (contrat)
- liée à un charisme

Aujourd'hui on constate que c'est **l'autorité rationnelle légale**, qui l'emporte, parce qu'elle présente une conception rationaliste de la légitimité conforme à nos civilisations. Elle est d'ailleurs très importante dans le cadre des professions et des organisations.

L'autorité rationnelle, légale se caractérise par sa capacité de se justifier, de fournir des raisons à toute requête qualifiée : les professionnels, médecins, avocats, enseignants, doivent être en mesure de justifier l'usage qu'ils font de leur autorité spécialement devant leurs pairs. Ils la justifient par deux critères : leurs compétences reconnues et leur moralité en lien avec les impératifs déontologiques.

Mais cette autorité des professions dépend également de la possibilité du client de choisir le professionnel à qui il accorde sa confiance. Puisque, de cette confiance dépend également pour partie la réussite du résultat de l'intervention.

Ainsi, pour ceux qui sont soumis à l'autorité, ils doivent la juger bonne, « compréhensible » pour la tolérer et l'accepter, ce qui fait autorité sans être autoritaire. Il s'agit d'une autorité démocratique qui pour Kurt Lewin, n'est pas seulement la plus satisfaisante, mais aussi la plus efficace. (Étude des leaders dans les groupes). Cf. pour nos pratiques, la supervision de groupe.

D'autres auteurs ajoute une quatrième catégorie représentée par la légitimité issue de l'expertise (N. Aubert) qui repose sur la compétence que possède un individu ou un groupe d'individus qu'elle soit d'ordre technique, stratégique, relationnelle ou autre.

Pour Hélène Hatzfeld ce qui importe, c'est que la légitimité se construit.

Elle constate qu'un certain nombre de professions souffre de déficit de légitimité. C'est le cas des travailleurs sociaux à qui la consacre un ouvrage en 1998 : « construire de nouvelles légitimités en travail social. »

Pour elle « les légitimités se construisent en ajustant différentes logiques : économiques, politiques et sociales, en définissant ce qui importe en commun. Être légitime n'est ni un don personnel ni un miracle. Les légitimités sont le résultat d'un processus interactif, d'une construction : la légitimation. Chaque individu, chaque organisme a en grande partie les légitimités qu'il est capable de construire à l'égard de ses interlocuteurs. Ce processus nécessite de remplir plusieurs conditions : se mettre en position de légitimité, élaborer un système d'argumentation convaincant, franchir des épreuves, savoir construire les bases d'un accord. »

Elle insiste particulièrement :

Sur les valeurs, comme fondements de la construction des légitimités. Et sur les lois :

« La légitimité lie deux notions de droit et de valeur. Elle peut être définie comme le droit reconnu à une personne ou à un groupe de dire ou de faire quelque chose au nom d'un principe auquel est accordé une valeur. »

Pour les travailleurs sociaux, elle rappelle la force de la légitimité institutionnelle qui donne une place dans le système d'acteurs, des responsabilités et situe dans un organisme. Puis de la légitimité démocratique et de la relation de service, elle aboutit enfin à la légitimité fondée sur la compétence qui, d'après elle, pour les travailleurs sociaux devrait se renouveler principalement aujourd'hui autour de la mise en œuvre de la médiation sociale qui tisse et retisse des liens dans une société fragmentée.

En est-il de même pour la légitimité de la supervision dans le champ du travail social?

Qu'en est-il des lois, des valeurs, et surtout des compétences sur lesquelles se fondent la légitimité de cette pratique ? N'est-ce pas dans ces deux domaines que la reconstruction de la légitimité de la supervision doit porter - la profession reconnue en travail social et la compétence du travailleur social supervisé -, lui conférant ainsi plus fortement l'autorité rationnelle légale que le contexte contemporain revendique ?

II) Deuxième partie :

Étude des facteurs de légitimité et des obstacles à la légitimité de la supervision en travail social.

La supervision, objet mal identifié en quête de légitimité, ASH huit décembre 2006.

Facteurs de légitimité actuels	Les obstacles à la légitimité
<p>I) Reconnaissance par les acteurs institutionnels, tels que</p> <p>Le <u>Conseil supérieur du travail social</u> qui affirme régulièrement les besoin d'espaces d'analyse de la pratique ou questionner son implication et le sens de son action.</p> <p><u>L'IGAS</u>, inspection générale des affaires sociales, qui dans son dernier rapport sur l'intervention sociale de proximité 2006 va plus loin et affirme qu'il est indispensable de soutenir et d'armer les travailleurs sociaux face aux responsabilités et la solitude des intervenants sociaux</p> <p><u>Deux bémols : le 1° parle seulement d'analyse de pratique, le second pense que ce sont des psychologues qui sont aptes à la supervision des travailleurs sociaux = source de légitimité ambiguë</u></p> <p>II) Reconnaissance par les employeurs de travailleurs sociaux</p> <p>Besoins reconnus par plusieurs organismes, dont la CRAMIF, la SNCF, etc.</p> <p>Plusieurs employeurs l'ont instituée, ainsi le conseil général du Nord utilise la supervision depuis une vingtaine d'années. Quatre superviseurs pratiquent des consultations ponctuelles ou des supervisions individuelles</p> <p>III) Permanence de formations spécifiques à la supervision portées par une pluralité d'acteurs</p> <p>Par les écoles de travail social, Par les employeurs comme La SNCF qui met en situation d'encadrants techniques des travailleurs sociaux ayant une formation à la supervision sur 18 mois.</p> <p>Bémol En diminution dans les formations continues</p> <p>IV) Mobilisation des acteurs avec l'émergence d'associations :</p> <p>La fondation d'une association en 1998 pour le développement de la supervision et la consultation travail social ASCTS.</p> <p>« Ses membres, tenant d'une supervision qualifiée en travail social, revendiquent la</p>	<p><i>En fait peu nombreux en comparaison des facteurs de légitimité présents dans l'article ; au nombre de quatre :</i></p> <p>1) Historique</p> <p>Une notion équivoque que chacun entend à sa façon parce que :</p> <p>« traînant derrière elle une longue histoire -- tout le caractère vieillot, voire « corpo », trop marqué par la psychanalyse, où encore trop évocateur d'une position d'autorité et de contrôle. Certains vont même jusqu'à ne pas se nommer superviseur et de passer pour « <i>has been</i> » aux yeux de jeunes cadres.</p> <p>2) Economique</p> <p>Les professionnels du travail social, inventeurs de cette modalité pédagogique singulière qu'est la supervision n'ont pas fait assez de résistance face à ceux qui s'autoproclament superviseurs des travailleurs sociaux : Psys, coach, etc. (C. de Robertis)</p> <p>« Parce que présentant des opportunités rémunératrices, champ envahi par des psychiatres, psychologues, psychosociologues voire psychanalystes, sans aucune formation ni réflexion » sans parler des coachs (Joseph Rouzel)</p> <p>3) Culturel</p> <p>Originalité d'une place singulière à défendre dans le cadre de l'entreprise (MP Froment) qui relève d'une autre culture du travail. Majoritaire</p>

spécificité de leur apport pour favoriser l'élargissement des compétences des professionnels. »

Une autre en 2005 l'ASIE davantage orientée sur les superviseurs indépendants européens.

V) Lorsque les définitions de la supervision et les analyses des supervisés interrogés portent sur le développement de leurs compétences de travailleurs sociaux

Ce superviseur expert aide les intervenants sociaux à conceptualiser et évaluer leurs pratiques mais aussi à sortir du registre de la plainte ou de la résignation de remobiliser.

La supervision constitue un approfondissement de la pratique et pas seulement un échange. C'est une que s'expérience à renouveler plusieurs fois au cours de sa carrière. (C.C)

La supervision est un outil en termes de professionnalisation des acteurs du champ social et médico-social.

Cette traversée guidée et discutée de l'expérience s'effectue avec un intervenant chevronné, généralement extérieur à l'institution dans laquelle exercent des supervisés

C'est très utile dans un contexte de modification des approches et de recherche de participation des usagers (F.P)

Pour aider les intervenants à être à même d'investir de nouveaux apprentissages dans leurs pratiques, la supervision pédagogique est nécessaire (F.P)

V) Sa validité et légitimité par son caractère de transférabilité pour la professionnalisation de toute sorte d'intervenants sociaux et pour une grande diversité de situations sociales La supervision ne doit pas être réservée exclusivement aux professionnels confirmés. Les intervenants de faible niveau de qualification voire sans formation et parfois sans aucune expérience, ont encore plus besoin de tels espaces de professionnalisation.

4) Formation - Information

Les organismes paritaires, collecteurs agréés OPCA comprennent « **causerie entre travailleurs sociaux autour de leurs préoccupations** » lorsqu'il s'entend parler de supervision ou d'analyses de pratiques. Les employeurs pour faire émerger la supervision à leurs budgets de formation en viennent à la nommer autrement. Les prestations sont rebaptisées : accompagnement au changement, au management, à la conduite de projet, au travail avec les familles ou personnes âgées. L'analyse de pratique, la supervision étant située comme modalité pédagogique.

Exemple les auxiliaires de vie. Cette relation formative a l'avantage de pouvoir s'adapter aux préoccupations et aux bagages des apprenants. (J.C)

La supervision ainsi comprise peut porter sur bien des situations de travail.

Besoins de nombreux cadres en particulier et des managers de proximité, à l'interface entre les commanditaires et les travailleurs sociaux, démunis pour investir un rôle d'autorité.

VI) pour les valeurs dont elle est porteuse :

Ressources pour l'avenir, outil parmi d'autres d'aide et de professionnalisation, face à la pénurie de professionnels qui s'annonce.

L'efficacité : « une heure de supervision, c'est comme 10 heures d'enseignement »

Sa finalité enfin, quelques soient les modèles : il s'agit d'augmenter la qualité du service rendu aux usagers

En conclusion et pour ouvrir les débats Les facteurs pouvant jouer favorablement ou défavorablement :

I) La persistance des modèles « clinique ou pédagogique » constitue-t-elle une ressource ou s'agit-il d'une perdurance, d'une répétition de l'histoire, signe de la difficulté d'un dépassement rendu nécessaire par les évolutions du contexte contemporain ?

II) Quelle analyse des besoins des travailleurs sociaux prédominant/ à leurs interventions dans le cadre des fonctions sociales et sociétales qui leurs sont confiées?

-- D'une aide psychologique ? –

-- D'un développement de leur capacité de réflexion et d'action ?

-- Du développement d'une identité et d'une posture réellement professionnelle

De cette analyse devrait découler les orientations de la formation des superviseurs en travail social

III) L'ouverture d'un marché

Comment peut-on travailler à renforcer la lisibilité et donc la légitimité de la supervision professionnelle dans des espaces dérégulés ?

Sur quoi agir et comment ?

Synthèse des DEBATS

Suite à ces deux exposés très riches et très appréciés, les débats ont été particulièrement riches mais difficiles en retraduire nous vous en donnons qu'une synthèse.

La supervision Objet mal identifié.

Cette mauvaise identification n'étonne pas un certain nombre de participants qui énoncent les explications suivantes

- la complexité de l'attitude du superviseur qui à chaque supervision va se positionner en fonction du contrat passé et des besoins des personnes et du service

- la place même du travail social est actuellement questionnée dans plusieurs institutions et ce questionnement rejaillit sur la place et la fonction de la supervision.

- Le fait que cohabitent plusieurs modèles de supervision : clinique, pédagogique, professionnel ; cela rend la lecture difficile pour les personnes extérieures à la pratique

-Le fait que la supervision a des références plus ou moins marquées à la psychanalyse donc à l'inconscient et pour certain ceci renvoie à l'inconnu

- Certains employeurs et centres de formation font appel aux psychologues pour l'analyse des pratiques des travailleurs sociaux

-La place de la supervision n'est pas reconnue dans le cadre des formations initiales ni continues .Les collecteurs de fonds de formation ne reconnaissent pas la

supervision au titre de la formation continue alors que son identité est liée à la formation

- L'analyse des pratiques, l'encadrement technique peuvent être imposés par l'employeur alors que la supervision doit rester une démarche volontaire. La supervision est fondée sur l'analyse des pratiques : l'encadrement technique prend à la supervision certains outils.

Tout ceci demande donc une clarification constante.

La question de la légitimité a été alors abordée

-La compétence du travailleur social est de permettre que « l'utilisateur soit conscient de soi » Quelles connaissances et quelle pratique sont à l'oeuvre ? Ce sont les savoirs du travail social

-la production de savoir de connaissance est source de légitimité .Comment pourrait on nommer un travailleur social supervisé ? « Praticien réflexif » est proposé, c'est à dire un praticien sachant partir de la réalité des pratiques et construisant des savoirs du travail social, savoir caché dans l'agir professionnel. Ceci permettrait de voir le travail social comme source de connaissances ce qui actuellement n'est pas le cas .Par exemple le livre : la professionnalisation en actes et en questions – auteur : Richard WITTORSKI (Action et savoir, juin 2005) fait référence à toutes les connaissances théoriques, la seule dont il ne parle pas est le travail social.

-Travailler sur les pratiques à partir de connaissances et de l'analyse de ses pratiques est une des conditions de la légitimité de la supervision .et c'est la transmission de ces connaissances qui fait la professionnalisation.

-la capitalisation des connaissances devrait comme dans l'industrie éviter les déperditions quand il y a changement de personnels ; .la supervision serait légitime à participer à ce travail

La supervision aide à la professionnalisation des travailleurs sociaux et à ce titre devrait être reconnu comme dans certains pays (Suède où la supervision est reconnu comme critère dans la démarche qualité .En Belgique, une démarche tend à faire reconnaître la supervision comme formation par l'organisme de fonds de formation)

- en prenant des aspects de la supervision, l'encadrement technique permet de mettre en place des instances de réflexions, favorisant l'innovation en dépassant l'application des procédures

Conclusion

Développer au sens de donner de la force, (de l'accroissement)) est bien l'enjeu que nous avons à relever .Ceci passe bien sûr par une identité plus affirmée. Peut t-on faire émerger un nouveau modèle de supervision, adapté aux besoins du travail social actuel en renforçant l'aspect de la professionnalisation.

Ecrire, expliquer, rendre lisible, se faire connaître, sortir de l'entre nous sont des conditions nécessaires à ce développement .C'est pourquoi, nous remercions celles d'entre nous qui produisent de la visibilité par leurs écrits , nous rappelons que le groupe « Nord de la Loire s'est engagé dans la rédaction d'un référentiel et que l'association a le projet d'un site internet.

Mais la formation de superviseurs et la reconnaissance reste un enjeu majeur
-Comment la faire légitimer, la mettre en valeur et la faire reconnaître officiellement comme processus de développement professionnel ?