

Proposition de communication

Colloque 2023 de l'OCCOQ

La supervision : résultats de recherche et mise en pratique

Contexte

La principale fonction de la supervision est d'assurer le développement des compétences dans le domaine des relations humaines et de la santé mentale. Considérant son importance, la supervision occupe une place prépondérante dans la formation initiale. Elle constitue un espace privilégié pour l'intégration des différents savoirs afin d'agir avec compétence. Au-delà de la formation initiale, la supervision peut également s'avérer judicieuse puisqu'elle peut contribuer à l'amélioration de la vie professionnelle et personnelle, voire prévenir les risques d'épuisement professionnel et d'insatisfaction. C'est dans ce contexte que l'OCCOQ, depuis quelques années, encourage le développement d'une culture de supervision dans l'optique de promouvoir la qualité des services professionnels et d'assurer la protection du public.

Malgré la reconnaissance de l'importance de la supervision dans le domaine des relations humaines et de la santé mentale, il existe un besoin toujours actuel de mieux comprendre les facteurs et les pratiques qui influencent le développement des compétences. Le manque de connaissance sur les pratiques éducatives efficaces en supervision peut expliquer que plusieurs personnes superviseuses rapportent se sentir mal préparées pour répondre aux besoins d'apprentissage des personnes supervisées (Vance et al., 2021). De plus, à peine 10 à 15 % des personnes superviseuses sont formées à la supervision en Amérique du Nord (Lecomte et Savard, 2017).

Les objectifs

Cette conférence a deux objectifs. Le premier vise à présenter des résultats d'une recherche portant sur des facteurs qui influencent le processus et les résultats attendus de la supervision. Plus spécifiquement, la recherche s'est intéressée à l'influence de facteurs liés à la régulation émotionnelle en contexte de supervision. Afin d'intervenir avec compétence, plusieurs personnes auteures soulignent que la personne intervenante doit s'assurer de réguler sa propre expérience subjective (ex. : son anxiété, son estime de soi) et la régulation interactive (ex. : l'alliance de travail) afin de s'utiliser de façon optimale dans la relation avec la personne cliente (Lecomte et Savard, 2012; Luborsky, 1994; Najavits et Strupp, 1994).

Dans un deuxième temps, la conférence présente un modèle intégratif de supervision, celui de Lecomte et Savard (2012). Cette présentation permettra l'intégration des résultats de la recherche, tout en éclairant les pratiques prometteuses dans la conduite d'un processus de supervision. Comme le suggère le thème du colloque, la pratique des c.o., tout comme les besoins des personnes qui les consultent, se sont complexifiés, et ce, à grande vitesse. La

supervision peut s'avérer une pratique efficace pour soutenir les c.o. qui doivent faire face à ces importants défis.

La recherche

Les résultats présentés dans la conférence proviennent d'une recherche source intitulée *Étude des pratiques pédagogiques pour la formation en counseling et en psychothérapie auprès des étudiants gradués : un regard sur le rôle du cadre de la psychologie positive dans le contexte de la supervision* (Bilodeau, C., Bellehumeur, C., Gazzola, N., Koszycki, D., Thériault, A., Savard, R.). La recherche a permis la réalisation d'une thèse doctorale (Brien, 2021), de deux postdoctorats (Brien, 2022; Prévost, 2022) et a donné lieu à plusieurs articles scientifiques (en cours de publication).

La recherche a été menée dans quatre universités canadiennes offrant des programmes de counseling de carrière et de psychothérapie. Cette étude a utilisé un devis de recherche mixte séquentiel explicatif (Creswell et Plano Clark, 2018). Dans un premier temps, des mesures quantitatives ont été utilisées pour mesurer l'influence des facteurs à l'étude sur le processus et les résultats attendus de la supervision : mesures prétests, post-tests et en cours de processus. Puis, des données qualitatives ont été recueillies afin d'apporter une compréhension approfondie de l'influence des facteurs à l'étude.

Sommaire des résultats

Nos résultats de recherche soutiennent notamment l'importance de considérer le rôle des émotions, de la honte, de l'autocompassion (comme facteur de protection), de l'alliance et de la conscience réflexive de soi en contexte de supervision.

L'alliance de supervision

Nos résultats montrent que l'alliance de supervision a une influence indirecte sur le développement de la conscience réflexive de soi (Brien, 2021). Plus précisément, l'alliance contribue à créer les conditions nécessaires pour le développement de la conscience réflexive de soi, mais elle n'est pas suffisante en soi. La recherche montre aussi une corrélation positive entre l'alliance et le développement de l'autocompassion.

La honte

La prédisposition à la honte influencerait la qualité de l'alliance perçue en supervision, particulièrement la dimension du lien de confiance avec la personne superviseure (Bilodeau et al., 2012). Toutefois, la honte n'influencerait pas directement la mesure d'impact de la supervision (impact perçu de la qualité de la supervision)

L'autocompassion

Des résultats qualitatifs et quantitatifs établissent un lien entre l'autocompassion et le développement de la conscience réflexive de soi (Brien, 2022). L'autocompassion aiderait notamment à normaliser les difficultés rencontrées, à modifier le discours critique interne et à percevoir un meilleur équilibre entre les ressources et les limites.

La conscience réflexive de soi

Les résultats montrent un que la conscience réflexive de soi est un prédicteur à l'établissement de l'alliance de supervision (Brien, 2022). Plus précisément, c'est l'échelle de l'engagement dans la réflexion qui contribue plus significativement à ce résultat.

Les émotions

Les émotions jouent un rôle en contexte de supervision (Prévost et al., 2022). Plus précisément, la recherche propose une analyse thématique des émotions vécues en supervision et des sources de ces émotions. On note que la plupart des émotions manifestées par les personnes supervisées prennent leur source dans la relation de supervision, ce qui renforce l'importance de l'alliance.

Le modèle de supervision

Le modèle de supervision de Lecomte et Savard (2012), retenu dans cette présentation, permet d'expliquer le rôle de l'autorégulation dans le développement de la compétence. Ainsi, dans ce modèle, le développement de la **compétence** passe par l'utilisation optimale des ressources de la personne supervisée, notamment sur le plan du savoir théorique, du savoir-faire, incluant les stratégies et les techniques, ainsi que du savoir-être (attitudes) pour arriver à une intégration dynamique de ses ressources dans l'intervention. En l'occurrence, le savoir-être correspond ici à la **régulation de soi** (régulation de ses états internes, de son estime de soi, de son anxiété, etc.) et à la régulation interactive s'exprimant dans la relation thérapeutique (synchronisation et accordage affectif, temps de parole, etc.). Pour arriver à utiliser des techniques avec pertinence, flexibilité et compétence tout en tenant compte des variables de la personne cliente, la personne intervenante doit s'assurer de réguler sa propre expérience et la relation thérapeutique. Selon les auteurs, la supervision clinique vise à créer un espace de réflexion permettant à la personne supervisée d'explorer, de comprendre et de modifier son autorégulation pour arriver à offrir des réponses optimales avec des personnes clientes. La figure suivante présente les paramètres fondamentaux de la supervision (ou pôles d'intervention) définis par Lecomte et Savard (2012).

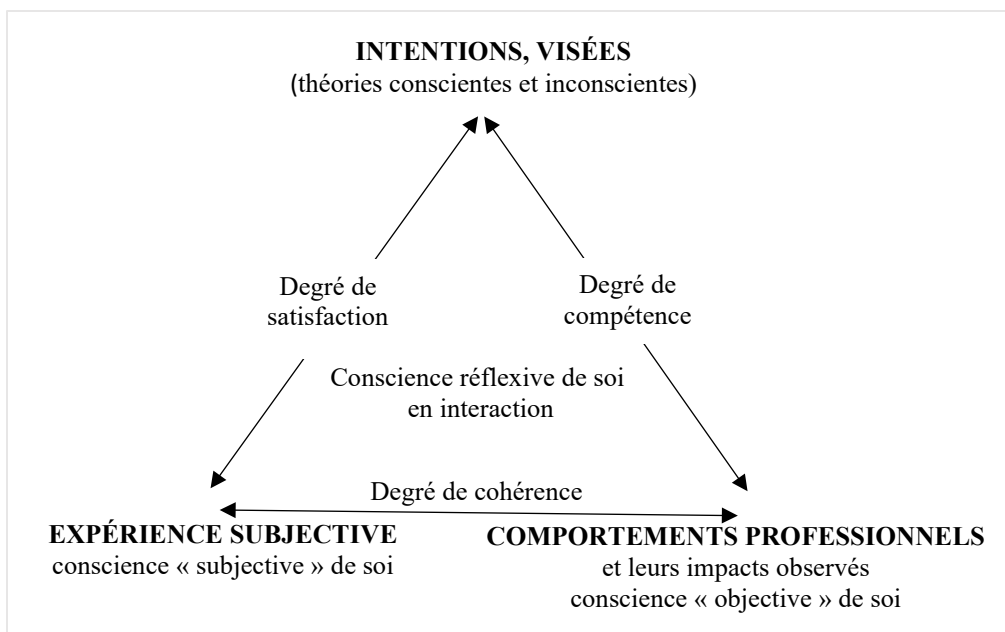


Figure 1. Les paramètres fondamentaux de la supervision (Lecomte et Savard, 2012)

Comme il est illustré dans cette figure, le modèle accorde une place prépondérante à l'expérience subjective de la personne supervisée dans le développement de la compétence. Ainsi, dans la présentation, des liens pourront être établis entre les résultats de la recherche précédemment exposés et le modèle de supervision. Cette partie de l'exposée vise à outiller davantage les c.o. qui pratiquent la supervision où qui s'y intéressent. En effet, l'articulation entre les résultats de la recherche et le modèle théorique permettra de jeter un éclairage sur les pratiques prometteuses pour le développement des compétences en contexte de supervision.

Conclusion

Comme le suggère la thématique du colloque 2023, les enjeux liés à la pratique des c.o., tout comme les besoins des personnes qui les consultent, se sont complexifiés en cette période postpandémique. Les c.o. peuvent également vivre des expériences difficiles liées à ces changements sociaux qui sont susceptibles de générer de l'anxiété et du stress. La supervision peut s'avérer une pratique efficace pour soutenir les c.o. qui doivent faire face à ces importants défis. En effet, la supervision offre un espace sécuritaire de réflexion où les personnes intervenantes peuvent prendre conscience des modalités de régulation de leurs états internes et de régulation interactive afin d'offrir des réponses et des interventions optimales avec les personnes clientes (Lecomte et Savard, 2012). Dans ce sens, la supervision offre un espace de réflexion pour favoriser la disponibilité émotionnelle des personnes professionnelles dans l'intervention avec les personnes clientes et ainsi, agir avec compétence.

Les personnes conférencières

Alexandre Brien, Ph.d., c.o., est professeur adjoint à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) où il enseigne le counseling de carrière au programme de maîtrise en *Counseling de carrière*. Ses intérêts de recherche portent principalement sur la supervision en formation initiale en counseling de carrière et en psychothérapie, le développement de la conscience réflexive de soi et des compétences d'intervention, l'autocompassion, le rôle de l'alliance de supervision et sur l'efficacité des interventions en counseling de carrière. Il supervise des personnes étudiantes en counseling de carrière depuis plus d'une quinzaine d'années.

Réginald Savard, Ph.D., c.o., psychothérapeute, est professeur titulaire et directeur de programmes de 1^{er} cycle en développement de carrière et directeur de la Clinique Carrière à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Il enseigne le counseling de carrière depuis plusieurs années. Son expertise de recherche porte sur la supervision, sur le développement des compétences et l'efficacité du counseling. Il a contribué à former plusieurs personnes professionnelles à la pratique de la supervision à partir d'un modèle intégratif dont il est le co-auteur.

Cynthia Bilodeau, Ph.D., c.o., psychologue, est professeure agrégée à l'Université Saint-Paul. Elle enseigne la psychothérapie au programme de maîtrise en *Counseling et psychothérapie*. Ses principaux intérêts de recherche portent sur la supervision, le développement du potentiel et l'influence des traits de personnalité, ainsi que sur la psychologie positive. Elle supervise des personnes étudiantes depuis plusieurs années.

Vicky Prévost, Ph.D., c.o., est titulaire d'un doctorat en éducation de l'Université de Sherbrooke et elle a également complété un stage postdoctoral à l'Université Saint-Paul. Ses intérêts de recherche portent sur l'expérience émotionnelle des personnes supervisées en contexte de supervision clinique ainsi que sur l'expérience émotionnelle des clientes et clients en orientation lors du processus décisionnel de carrière. Elle est conseillère d'orientation depuis plus de vingt ans et a travaillé à l'université à titre de chargée de cours et de superviseuse clinique en counseling de carrière.