



# 1<sup>ère</sup> journée des professionnels de la Faculté de Psychologie, Logopédie et des Sciences de l'Éducation

***Utilisation d'outils réflexifs :***

***Pour faire face aux cas complexes dans sa pratique professionnelle***

Lundi 27 mai 2019, Sart-Tilman

# Le « modèle des 7-regards »

Anne-Marie Etienne, ULiège

# Objectif / Discussion



Un modèle de supervision « *a-disciplines* »

Pour travailler différemment sa pratique réflexive, notamment dans les cas complexes (patient, stagiaire, client, ...)

A l'aide de différentes modalités issu du raisonnement et pratiquées en individuel ou en groupe



**La supervision**  
**Le modèle des 7**  
**regards**

# 7-eyed model of supervision (Hawkins, 2012)

Le supervisé : aujourd'hui = nous

Le patient / étudiant/ stagiaire = le cas complexe

Le superviseur : aujourd'hui = d'autres nous !

7 modes de supervision individuelle :

- ✓ **Focalisation sur le patient / étudiant / stagiaire**
- ✓ Focalisation sur les stratégies et les interventions du **supervisé**
- ✓ Focalisation sur la relation entre le **supervisé** et le patient / étudiant/ stagiaire
- ✓ Focalisation sur le **supervisé**
- ✓ Focalisation sur la relation de la supervision
- ✓ Focalisation sur le **superviseur**
- ✓ Focalisation sur le contexte

# Qu'est-ce que la supervision?

- ✓ Un **accompagnement** d'un autre professionnel de l'accompagnement (= nous) qui partage des connaissances et de l'expérience avec le superviseur

(Lamy & Moral, 2014)

- ✓ Un **effort conjoint** dans lequel un praticien (= nous), avec l'aide d'un superviseur, prend soin de son **patient / étudiant / stagiaire**, mais aussi de lui-même, en vue d'augmenter la qualité de son travail. C'est également un développement continu.

(Hawkins, 2012)

# La supervision vise

(Clauw, Deplus & Philippot, 2011; Hawkins, 2012; Lamy & Moral, 2014, )

- Le développement (personnel et professionnel) du supervisé (= nous) et son apprentissage
- Le développement des compétences
- La **résolution de problèmes et difficultés** rencontrés par le supervisé (= nous) avec son **patient / étudiant / stagiaire**
- Le soutien au supervisé (= nous), lorsqu'il est affecté par l'exercice de son métier

# La supervision peut avoir différents points de focalisation

(Hawkins, 2012)

- ✓ Donner un espace aux supervisés (=nous) pour réfléchir sur le contenu et le processus de leur travail
- ✓ Recevoir des informations et une autre perspective
- ✓ Recevoir de la validation et du soutien en qualité de personne et de travailleur
- ✓ S'assurer qu'un professionnel n'est pas laissé seul face à ses difficultés, problèmes et ses projections
- ✓ Avoir un espace pour exprimer et explorer ses difficultés, sa détresse, les aspects transférentiels
- ✓ ...





# La supervision L'analyse réflexive

# L'analyse réflexive

(Charlier et al., 2013)

- Les objectifs de l'analyse réflexive
    - ✓ Augmenter la maîtrise des gestes et attitudes professionnelles
    - ✓ Provoquer le questionnement du professionnel/ de l'étudiant par rapport aux situations rencontrées (i.e., son vécu, ses actes et leurs répercussions dans la situation)
- L'analyse réflexive contribue au développement professionnel

# L'analyse réflexive

(Charlier et al., 2013)

- L'objet (*ici, le cas complexe*) de l'analyse réflexive peut être / devenir:
  - ✓ La situation où le professionnel est impliqué
  - ✓ L'émotion du professionnel
  - ✓ L'acte professionnel
  - ✓ Le questionnement du professionnel

# Les cinq composantes de la pratique réflexive

- Décrire
- Problématiser
- Analyser
- Construire une théorie dans l'action
- Réinvestir l'action

## Carnet de bord

- De quoi s'agit-il?
- Pourquoi?
- Comment décrire?
- Comment aider à écrire?

## Décrire

✓ Décrire, c'est relater des faits en s'efforçant d'être aussi proche que possible de ce qui a eu lieu et de ce que la personne a ressenti.

- L'exposant peut organiser son récit de différentes façons: chronologiquement (déroulement des faits), spatialement (arrêt sur image), émotionnellement (selon les émotions qu'il a ressenties), selon les différents protagonistes (leurs propos, actes ou attitudes), etc.

# Problématiser

- ✓ Problématiser, c'est identifier le point d'entrée pour traiter la situation, ce qui pose question, ce qui attire l'attention, le point d'ancrage retenu.  
C'est construire l'objet (ici le cas complexe) et choisir la dimension sous laquelle il sera analysé.
- ✓ Pourquoi? Prendre conscience de ses représentations et de ses angles d'attaque habituels et s'ouvrir à d'autres interprétations

## Analyser

- ✓ **Analyser**, c'est créer du sens. C'est proposer une façon de lire une situation en lien avec la problématisation.
- ✓ Pour cela, certains éléments de la situation sont choisis et reliés entre eux pour faire émerger une signification.

# Construire une théorie dans l'action

- ✓ **Construire une théorie dans l'action**, *C'est identifier ce que l'analyse d'un événement ou d'une pratique nous apprend pour mieux comprendre les situations à venir et y répondre plus adéquatement à l'avenir.*



# Réinvestir l'action

- ✓ **Réinvestir l'action** : *Le savoir construit lors de la théorisation prend sens pour le praticien lorsqu'il peut se l'approprier en le recontextualisant par rapport aux situations professionnelles qu'il rencontre pour pouvoir les envisager autrement et utiliser les savoirs d'action dans celle-ci.*



# Le raisonnement clinique

# La raisonnement clinique comme outil pédagogique

(Eva, 2005; Nendaz et al. 2005)

- = les processus de pensée et de prise de décision qui permettent de « choisir » les actions les plus appropriées dans un contexte spécifique de résolution de problème clinique
- = l'organisation des connaissances en mémoire qui permet le traitement efficace de l'information dans les tâches cliniques.
  - Les signes cliniques d'une situation activent des connaissances, des concepts ou des exemples similaires au sein du réseau cognitif, qui à leur tour en appellent d'autres.

Décision (clinique)

## Quelques points de vigilance

Nous procédons très régulièrement au test des hypothèses en cherchant des informations pour confirmer ou réfuter nos hypothèses

- Même si nous cherchons à équilibrer nos questions, la plupart de nos questions tendent vers la confirmation de l'hypothèse initiale.

## Quelques points de vigilance

### Application des règles causales ou conditionnelles

- = abstraction des différentes caractéristiques des cas cliniques rencontrés pour donner une description sommaire du cas ou un exemple idéal du problème.
  - Les symptômes expliqués par un patient évoque des diagnostics correspondants; certains signes sont typiques d'une pathologie plutôt qu'une autre. Ex en psycho, le manque d'intérêt est typique de la dépression.

## Quelques points de vigilance

### **Les architectures fondées sur des exemples concrets**

Nous accumulons en mémoire des cas cliniques tels qu'ils ont été vécus, sans processus d'abstraction.

L'apprentissage correspond à l'addition de nouveaux exemplaires pour former une collection de cas utilisée dans le processus du diagnostic pour repérer les situations cliniques similaires (processus économique en soi).



## Atelier : Quels outils?

# Techniques d'animation de groupe

Principes généraux d'animation

Variante 1 : La technique du « Je me demande si ... »

Variante 2 : La technique du ventilateur combinée à la « pêche au vif » (Hawkins, 2012)

Variante 3 : La technique de Gordon Law (Minzen & Duckham, 2003)

Variante 4 : La technique du rapport d'étonnement (Lamy, 2014)

Variante 5 : La technique des anges et des démons (Lamy & Moral, 2014)

Variante 6 : La technique du mode cœur (Lamy, 2014)

Variante 7 : La technique de Berne en mode participatif (Lamy & Moral, 2014)



Atelier :

La technique du ventilateur combinée à la « pêche au vif »  
(Hawkins, 2012)

- Chaque membre du groupe questionne selon un des 7 regards
  - Un supervisé se place en face d'une chaise vide, expose rapidement son cas et résume sa demande en une seule phrase
  - De façon cadencée et sans hésitation, chacun vient lui poser une question en fonction d'un regard
    - Le supervisé ne communique pas sa réponse
    - Le demandeur résume ensuite ce qu'il a appris, découvert, compris
    - Le superviseur reste en retrait, peut désigner l'un ou l'autre pour poser une question sur un mode ou l'autre