

Quelques méthodes d'intervision

Méthode des métaphores :

- Pour : tous, groupes faibles en langue ; aussi à intégrer dans une autre méthode (5-8 pers)
- Temps : 1h30- 2h
- Présenter avec : image, dessin, animal, objet, mouvement, figurine, dicton/ conte...
- + : l'élément langue peut jouer moins ; fantaisie ; regarder sous un autre angle ; décrit parfois mieux l'essence ; évite d'être trop précis quand c'est délicat
- - : peut quand-même être confrontant, doit être bien approfondi.

Méthode des incidents :

- Pour : tous ; débutants ; faible maîtrise de la langue (5-8 pers)
- Temps : 1,5 h
- Idéal pour traiter un incident concret qui donne lieu à des émotions fortes ; pour trouver d'autres perspectives et des alternatives de comportement. Attention : le CO ne peut pas encore révéler la (vraie) fin
- + : simple, concret ; échange d'expériences, expertise et scénarios ; donne d'autres perspectives sans charge émotionnelle
- - : risque que les participants questionnent moins les faits et interprètent trop ; risque de désillusion si 'sa' solution n'est pas retenue.

Méthode des 10 étapes :

- Pour : débutants (5-8 pers)
- Temps : 2,5 h
- Un accompagnement du CO du récit au plan d'action avec attention aux idées, valeurs et motifs (conscients ? Vrais ? Aidants ou pas ?)
- + : facile ; structuré ; stricte ; crée sécurité et calme (pauses) ; assez de temps pour observer ; stimule apprentissage (effets questions) ; pas trop de projections ; le CO garde le contrôle (temps de réflexion, décide jusqu'où il va) ; un degré de succès élevé ; plans d'action clairs
- - : demande de la discipline ; la structure (trop) rigide ; la durée ; consiste en deux phases qui doivent recevoir une attention et temps équivalent (trop phase 1=pas assez de profondeur, trop phase 2 = risque de donner trop de conseils et ne pas laisser la responsabilité chez le CO) ; moins de prises de conscience (valeurs, croyances) du CO.

Méthode CREA (voir annexe) :

- Pour : toutes sortes de groupes ; débutants (5-12 pers)
- Temps : 1,5 h
- + : facile ; structuré ; tous actifs ; alternance des différents niveaux (individuel, groupe, organisation, ...)
- - : peut inhiber à cause de la structure.

Clinique (Clinics) :

- Pour : tous ; pour analyser une situation compliquée en peu de temps ; pour se préparer à une situation difficile ; pour acquérir des compétences et attitudes (5-8 pers)
- Temps : 1 h
- S'exercer dans des nouveaux comportements/ actions pour pouvoir les appliquer sur le terrain (jeux de rôle)
- + : orienté solution et action ; résultats tangibles ; apprendre par le vécu ; peut augmenter l'assertivité, conscience et confiance
- - : 'réparer en surface' ; seulement pour des cas qui peuvent être démontrés et exercés sous forme de conversation ; risque de compétition, de théâtre.

Groupe Balint :

- Pour : tous, surtout professions médicales et psychosociales (5-8 pers)
- Temps : 2 h sur une longue période (min 2 ans)
- Vise à se rendre compte du transfert et contretransfert et des points aveugles
- + : facile, structuré, plusieurs étapes entrecoupées d'explications, crée sécurité, réflexif, effet sur CO et participants, tous actifs
- - : trop réflexif ? , le CO peut avoir l'impression qu'on lui pose moins de questions sur ses propres prises de conscience, attention de ne pas juger.

Instruction au 'sosie'

- Pour : personnes (équipe, collègues) exécutant ou pouvant exécuter le même travail, exige un accompagnateur expérimenté (5-25 pers)
- Temps : 2 séances de 1h15 à 1h'45 par situation
- Une méthode d'analyse de l'activité qui cadre dans une analyse des pratiques professionnelles (APP), ou dans une formation. But : rendre explicite et transposable la compréhension d'une fonction, une activité, pour l'analyser et réfléchir sur les interprétations et problèmes. Les résultats peuvent être utilisés dans une description ou une instruction de l'activité. Finalité : bien comprendre et apprendre, s'aligner
- Le CO décrit tout ce qu'il fait dans une fonction, comme pour instruire un remplaçant qui n'y connaît rien. Le Sosie demande des précisions et joue ce qu'il comprend, le groupe intervient
- + : actif et réflexif, pratique et appliqué, rend visible et tangible ce que (chacun) entend ou comprend d'une instruction, crée du matériel de référence
- - : le rôle du joueur du Sosie est décisif, il faut un formateur/accompagnateur expérimenté, peut être confrontant, prend du temps, il faut écrire et (mieux) filmer.

Méthode des questions aidantes / Intervision positive ('Oplossingsgerichte')

- Pour : tous ; pour aller d'une culture orienté problème/se lamenter → culture positive (5-8 pers ou grands groupes qui travaillent en plénière/ en sous-groupes)
- Temps : 2h30

- Se concentre sur les qualités, ce qu'il y a déjà de positif, pour ensuite concevoir la situation désirée et le (petits) pas pour y arriver ; il s'agit d'améliorer/ de trouver des possibilités et des ressources / du soutien ; est orienté futur et action
- + : soutient et reconnaît le CO sans jugement ; augmente les émotions positives ; donne de l'énergie, de la confiance et de l'espace pour oser ; ouvre vers le changement, motive pour passer à l'action ; donne (vite) des résultats constatables ; apprécie aussi les petits succès
- - : Il s'agit d'un changement d'attitude ; cela peut désorienter, voire irriter ceux qui ont l'habitude/aiment travailler à partir d'une analyse profonde vers une solution ; les participants doivent (aussi) adopter l'attitude positive sans analyser les causes et choisir d'oublier pour l'instant 'leurs solutions', ce qui peut être frustrant.

Appreciative Inquiry

- Pour : des questions orientées futur/ vision ; co-création (5-8 pers.)
- Temps : 2 h
- Chercher les qualités et potentialités dans une situation ou personne et les possibilités qui en découlent pour le futur ; recadrer positivement
- + : pour créer/ génératif ; (re)trouver des buts et rêves ; stimule créativité, flexibilité, vitalité ; augmente la motivation, sécurité, le sens commun ; appréciatif ; met en valeur la force /beauté /qualité des gens et organisations ; stimule le développement, l'amélioration, les actions concrètes ; bottom-up
- - : difficile ; préparation ; exige une culture participative et co-créatrice où règnent confiance et sécurité ; les résultats doivent être pris en considération et appliqués.