

L'équilibre délicat entre l'écoute de l'autre et l'attention portée à ses émotions

Travail de fin de formation – MAS en Supervision



Travail de fin de formation :
Sous la direction de :

Audrey Chèvre
Fabienne Rüfli

Alle, mai 2025

« Se comprendre soi-même devant le texte, c'est se laisser interpeller par l'autre en sa parole. »
Paul Ricoeur, *Du texte à l'action* (1986)

Remerciements

Par ces quelques lignes, je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont soutenue et aidée durant la rédaction de ce travail.

Un merci tout particulier à Fabienne Rüfli, ma directrice de mémoire pour son travail, son soutien et ses précieux conseils. Merci aussi pour les encouragements et les chemins dégagés afin de me permettre de mettre de l'ordre dans mes idées et de me mettre en route vers une destination qui me paraissait si lointaine.

Je remercie aussi les deux superviseurs expérimentés qui ont été très ouverts à répondre à mes questions. Merci pour leur ouverture et pour leur engagement qui ont permis d'éclairer des pistes théoriques par leurs expériences concrètes.

Merci aux personnes qui n'ont jamais cessé de croire en moi et à la réalisation de ce travail, même quand moi, je peinais à trouver le sentier.

Merci enfin à toutes les personnes qui ont accepté que je les suive en supervision alors que j'étais en formation. Ils ont marché à côté de moi, avec moi, vers cette direction qui me tient tant à cœur et par leurs pas, j'ai pu confirmer toutes les hypothèses des enjeux positifs de la supervision.

Résumé

Ce travail explore l'impact des émotions vécues en supervision, tant pour le·la superviseur·e que pour les supervisé·e·s. Il valorise l'authenticité de la personne qui supervise comme levier de transformation ainsi que le fait d'affiner son écoute émotionnelle pour ajuster son accompagnement.

Les émotions, si elles sont bien gérées, peuvent devenir une ressource précieuse pour améliorer la qualité des échanges et soutenir les liens entre vécu personnel et professionnel. Cette recherche vise à clarifier la place des émotions, leur gestion et leurs effets sur le processus supervisé, en ajustant l'approche du superviseur pour améliorer la supervision.

Ce travail souligne l'importance d'un juste équilibre entre l'écoute du supervisé et l'attention portée à ses propres ressentis. L'empathie est décrite comme un moyen d'entrer en résonance avec l'autre tout en clarifiant ses émotions. La congruence permet à la personne qui supervise de rester fidèle à elle-même, en exprimant de manière réfléchie ce qui l'anime intérieurement, dans le but de faire avancer le processus. L'autorisation de partager ses émotions apparaît comme une étape cruciale, à la fois pour respecter le cadre relationnel que pour encourager la réflexion du supervisé. L'acceptation inconditionnelle, enfin, invite à accueillir l'autre sans jugement, tout en étant capable d'exprimer ses propres divergences de manière constructive.

Cinq mots-clés

Empathie, congruence, émotions, transparence, supervision

Liste des annexes

Questionnaire (Annexe1)

Extrait de la grille d'analyse (Annexe 2)

Remerciements.....	ii
Résumé	iii
Liste des annexes	iv
Introduction	- 1 -
1. Problématique	- 2 -
1.1. Définition et importance de l'objet et du problème de recherche	- 2 -
1.2. État des connaissances théoriques	- 3 -
1.3. Thérapie ou supervision	- 10 -
1.4. La gestion des émotions	- 11 -
1.5. Question de recherche et objectifs de recherche	- 13 -
2. Méthodologie.....	- 14 -
2.1. Fondements méthodologiques.....	- 15 -
2.2. Nature du corpus	- 16 -
2.3. Méthodes et/ou techniques d'analyse des données.....	- 16 -
3. Présentation et interprétation des résultats	- 18 -
3.1. L'empathie	- 19 -
3.2. Le partage émotionnel.....	- 23 -
3.3. L'expression des émotions	- 27 -
3.4. Les finalités de l'acceptation inconditionnelle.....	- 30 -
3.5. Les émotions du superviseur	- 33 -
Synthèse	- 36 -
Conclusion.....	- 39 -
Références bibliographiques	- 41 -
Annexes	- 43 -

Introduction

Les émotions font partie intégrante de notre être et inévitablement de nos relations. Les entretiens en supervision sont rythmés par nos émotions et celles de l'autre. J'ai pu l'observer et peut-être même l'expérimenter durant ma formation et cela n'a pas toujours été très confortable.

Alors que je menais une supervision individuelle, j'ai été touchée par ce que vivait la personne supervisée. J'ai ressenti de la colère et de la tristesse en moi, celles-ci étaient mélangées à d'autres sentiments. Sur le moment, j'ai mis de côté mon ressenti et j'ai continué à écouter. J'ai reformulé les propos de la personne que je supervisais et essayé de faire émerger son attente, comme j'avais pu l'apprendre dans les différents cours théoriques sur l'écoute active.

Plus tard, dans la journée et aussi le lendemain de la rencontre, mes émotions sont revenues. J'ai ressassé nos échanges, les propos qui m'avaient été confiés et parmi mes tergiversations, plusieurs interrogations ont émergé. Je me suis alors questionnée sur la distance que je voulais mettre en supervision afin de ne pas être constamment impactée par les récits des personnes que je supervise. Je me suis aussi questionnée sur la pertinence de partager mes émotions lors d'entretiens en supervision. A qui cela peut-il être le plus bénéfique ? Est-ce une manière de parler de moi ? Est-ce une manifestation qui arrive à la ou au superviseur-e afin qu'il puisse entrer dans le monde du-de la supervisé-e ?

D'après Rogers (1981) : « Être empathique, c'est voir le monde à travers les yeux de l'autre et ne pas voir notre monde se refléter dans leurs yeux » (p. 267). Il est incontestable que, dans le cadre d'une supervision, il ne s'agit pas d'un espace destiné à centrer l'attention sur soi en tant que superviseur. Cependant, mettre en mots les émotions qui m'animent à cet instant précis peuvent contribuer à enrichir et faire progresser le processus d'accompagnement en supervision.

Si je réfléchis aux émotions ressenties par la ou le superviseur-e lors du récit de la personne supervisée, le fait de les partager constitue une manifestation d'empathie, permettant d'appréhender la situation professionnelle de la ou du supervisé-e selon sa propre perspective, plutôt qu'à travers le prisme du superviseur. Pour poursuivre ma réflexion, je pense que la qualité de l'accompagnement de la personne qui supervise est influencée par ce vécu émotionnel.

1. Problématique

Lors des séances de supervision, je suis régulièrement confrontée aux vécus émotionnels des supervisé·e·s. Dans ces moments, je suis touchée par le récit des personnes et cela me provoque des émotions.

J'ai tendance à repenser à ces vécus émotionnels à plusieurs reprises dans ma vie quotidienne. À travers cette réflexion, je voudrais mieux saisir l'influence des émotions dans les séances de supervision. Je pense également qu'il est possible de les partager, de les exprimer afin d'exploiter au mieux le contenu émotionnel présent. Les émotions font partie intégrante de nos vies et de nos expériences. Dans les séances de supervision, l'ensemble de ce vécu est discuté et exploité au mieux.

Les émotions ne se réduisent pas à une simple réaction personnelle en tant que superviseur ; elles peuvent également constituer des ressources essentielles au service de l'accompagnement. Rogers (1963) insiste sur l'authenticité de l'accompagnant à être pleinement lui-même avec ses ressentis et ses attitudes lors des entretiens afin de provoquer un changement chez la personne supervisée. Je souhaite approfondir ma compréhension de la manière dont il est possible de refléter cette authenticité, afin d'offrir à la personne l'opportunité d'élargir sa perspective sur sa situation professionnelle. Développer une attention à ces émotions me permettrait d'ajuster mon approche avec subtilité et précision, contribuant ainsi à rehausser la qualité de la supervision.

En séance de supervision, les liens existants entre vécus personnels et professionnels sont souvent peu clairs et demandent une attention particulière du superviseur dans la gestion de l'accompagnement. Je reste consciente de ces possibles biais.

Dès lors, je pense que l'ensemble des émotions ressenties dans les séances de supervision peuvent devenir selon certaines conditions un support exploitable tant pour le ou la supervisé·e que pour le·ou la superviseur·e. L'ensemble de ce travail présentera la manière de gérer mais aussi d'exploiter, d'échanger, de partager ou de rendre plus visible ce contenu émotionnel dans les séances de supervision.

1.1. Définition et importance de l'objet et du problème de recherche

Les émotions éprouvées en tant que superviseur·e, au cours des séances d'accompagnement en supervision, sont inhérentes à ce rôle. Je suis convaincue que ce contenu émotionnel, lorsqu'il est accueilli et exploité de manière réfléchie, peut s'avérer bénéfique tant pour la personne supervisée que pour moi-même en tant que superviseure.

Afin d'optimiser mon accompagnement en mobilisant pleinement mes ressources personnelles, je vais m'appuyer sur des contributions théoriques permettant de concevoir une approche plus adaptée et nuancée. Il me semble fondamental de comprendre comment ces apports peuvent profiter à la personne supervisée, tout en examinant la manière dont l'expression de mon ressenti peut contribuer à renforcer mon sentiment de sécurité intérieure et à affirmer mon authenticité dans la relation d'aide.

1.1.1. Raison d'être de l'étude

L'objectif de cette étude se centre sur une meilleure compréhension des émotions présentes chez le superviseur dans les séances de supervision. Cela permettra d'explorer les possibilités de les partager avec la ou le supervisé·e selon certaines conditions qui seront présentées dans ce travail.

En tant que superviseure, je souhaite approfondir ma compréhension de la gestion des émotions, afin d'éclairer les enjeux qu'elles représentent, tant pour la superviseure elle-même que pour la personne supervisée. Cette démarche vise à affiner mon approche et à renforcer la qualité de l'accompagnement offert dans le cadre de la supervision.

1.1.2. Présentation du problème

La problématique développée dans le cadre de ce travail vise à explorer les modalités les plus adaptées pour communiquer mes émotions dans le contexte spécifique de la supervision.

Les émotions ne constituent pas uniquement une réaction personnelle de la ou du superviseur·e, mais elles peuvent également représenter des ressources précieuses dans le cadre de l'accompagnement.

1.1.3. Intérêt de l'objet de recherche

L'intérêt de l'objet de recherche est d'étudier la gestion des émotions sur la qualité de l'accompagnement en supervision. Les émotions peuvent survenir de manière inattendue chez la personne qui supervise. L'objet de recherche tentera de clarifier la place, la gestion et les aboutissements des émotions chez le superviseur en séance de supervision.

Être attentive à ces émotions me permettrait d'ajuster avec finesse et pertinence mon approche, afin d'enrichir la qualité de la supervision.

1.2. État des connaissances théoriques

Durant mes études, j'ai eu l'occasion de me familiariser avec les approches de Carl Rogers. Pour cette raison, j'ai choisi l'Approche Centrée sur la Personne (ACP). L'ACP me permettra d'approfondir mes connaissances dans les domaines à la fois du vécu des émotions et de l'accompagnement en supervision.

Pour Carl Rogers, célèbre psychologue américain, « L'être humain a en lui d'immenses ressources qui lui permettent de se comprendre lui-même, (...). Ces ressources peuvent être exploitées pour peu qu'on leur offre un climat caractérisé par des attitudes facilitatrices » (Rogers, 1989, p.166). Dans cette perspective, il a formulé trois conditions de base qui sont essentielles dans son approche centrée sur la personne. Ces trois attitudes facilitatrices sont l'empathie, la congruence et l'acceptation inconditionnelle positive de la personne.

1.2.1. L'empathie

En séance de supervision, les émotions peuvent se manifester de différentes manières auprès de la ou du superviseur·e. Il devient alors nécessaire de prendre du recul, de les reconnaître et de les accueillir. Finalement, il s'agira de se demander s'il s'agit d'émotions issues de son propre vécu ou si elles sont le reflet de celles du ou de la supervisé·e. Selon Rogers (1963), l'empathie c'est : « Ressentir le monde intérieur du client avec la signification qu'il a pour lui, le ressentir « comme si » il était son monde à soi, mais sans jamais perdre la qualité « comme si » (p.3). A la lumière de ce qui précède, on comprend qu'il s'agit d'engager un dialogue avec la personne supervisée afin de comprendre ce qu'elle éprouve et de lui offrir l'opportunité d'identifier et de clarifier ses propres ressentis, présents ou passés.

La notion de « comme si » permet de prendre de la distance par rapport au monde de la ou du supervisé·e. Il s'agit de participer de façon aussi intime que possible à l'expérience du client tout en demeurant émotionnellement indépendant. Être empathique me permet de rejoindre l'autre dans ses émotions, sans pour autant les ressentir moi-même. Je peux par exemple ressentir la haine du client et son sentiment d'injustice comme si c'était le mien, sans pour autant y lier ma propre colère ou mes craintes et incertitudes. D'après Thibauville (2024), une posture contradictoire de distance-rapprochement apparaît, l'attitude d'empathie exige une forme de décentration, pour être pleinement à l'écoute de la personne supervisée ainsi qu'une connexion à soi-même pour utiliser ses propres émotions pour comprendre la situation. Être bienveillant mais pas compatissant, accueillir avec soin tout en étant distant sans prendre le risque pour autant de ne pas tenir compte des émotions de l'autre. La recherche de cet

équilibre est au cœur du rôle de l'accompagnant. A la lumière de ce qui précède, je souhaite aborder cette recherche d'équilibre dans ce travail de recherche.

Mucchielli (1995) définit l'empathie comme un effort d'objectivation qui exige en même temps de la part de l'Aidant l'intelligence « froide » de ce qui se passe pour l'Aidé et l'immersion dans la subjectivité du client. Il s'agit d'un effort de décentration par rapport à soi pour entrer dans l'Univers de l'Autre et le comprendre humainement.

L'utilisation de l'empathie permet de créer un cadre sécurisant dans lequel la personne se sent entendue, validée et soutenue, mais en aucun cas jugée et analysée. Le monde vu par autrui est souvent différent du nôtre, et tous nous résistons au changement, donc nous avons tendance à voir le monde d'autrui en fonction de nous-mêmes, nous l'analysons, nous l'évaluons.

Rogers(1963) affirme que :

Si quelqu'un comprend ce que l'on éprouve en étant « dans ma peau », ce à quoi cela ressemble, si cela se produit sans qu'il désire m'analyser, sans me juger, alors, voilà un climat dans lequel je peux m'épanouir, m'actualiser. A ce moment-là, je suis sûr de n'être pas seul à avoir ce sentiment (p.4).

Cette prise de conscience permet à la ou au superviseur·e d'être plus attentif·ve aux émotions qui émergent en lui-même lors des entretiens. Je m'autorise ensuite, en tant que superviseur·e à partager ces ressentis avec la personne supervisée, en l'invitant à confirmer ou à infirmer mes perceptions. Cette démarche s'avère régulièrement constructive : soit la personne se sent comprise dans ses émotions, ce qui l'incite à les approfondir et à en parler plus librement ; soit elle exprime un désaccord, ce qui lui offre l'opportunité de rectifier et de partager son vécu de manière plus authentique. Lorsque la personne supervisée se sent comprise dans ses émotions, elle n'est plus la seule à ressentir ses émotions et cela va lui permettre de se confier davantage.

La relation de confiance va permettre à la personne supervisée de s'observer et de partager davantage ses actes professionnels. Dans cette perspective, la supervision remplit pleinement son rôle de ralentisseur, permettant ainsi de prendre le recul nécessaire pour élargir la compréhension de la situation.

Comprendre l'importance de l'empathie dans le cadre d'une supervision permet de s'interroger sur la manière de communiquer adéquatement ses émotions. A ce sujet, Keith Tudor (2024) insiste sur l'utilité de reconnaître que l'acceptation inconditionnelle et l'empathie se

coconstruisent. Pour cela, le ou la supervisé·e a besoin d'accepter l'empathie du superviseur. Il n'est donc pas suffisant pour l'accompagnant d'avoir de l'empathie pour la personne supervisée mais que le client reconnaisse et accepte cette empathie.

En tant que superviseure, il me paraît essentiel de rappeler que je demeure fondamentalement humaine. Il est naturel de développer des affinités avec certaines personnes, qui accueillent et acceptent cette empathie. Toutefois, il peut également arriver que cette connexion ne s'établisse pas. Il est primordial de reconnaître et d'accepter cette réalité.

L'affirmation de Tudor mérite d'être retenue à cet égard : si, en exprimant mes émotions, je constate que la personne supervisée ne se sent jamais véritablement comprise ou qu'elle rejette cette empathie, cela m'autorise à envisager rapidement un bilan de la situation. Une telle démarche pourrait aboutir, si nécessaire, à orienter cette personne vers un autre accompagnant mieux à même de répondre à ses besoins.

1.2.2. La congruence

La congruence, ou l'authenticité, est la deuxième condition essentielle à l'approche centrée sur la personne. D'après Rogers (1989), « Plus le thérapeute est lui-même dans la relation, moins il s'abrite derrière une façade professionnelle ou personnelle, plus grandes sont, pour le client, les chances de changement et d'épanouissement » (p.167).

Rogers la définit comme l'un des éléments clés de la relation d'aide. Dans ce contexte, la congruence renvoie à l'authenticité ou à la sincérité. Rogers (1989) explicite cela quand le thérapeute est en accord avec lui-même, sans masquer ses sentiments derrière un rôle professionnel ou une façade. En d'autres termes, une personne congruente vit et entretient une cohérence entre ses pensées, ses émotions et ses comportements et elle exprime ses sentiments de manière appropriée et honnête, lorsque cela est pertinent.

Pour Rogers (1989), cette congruence est essentielle pour instaurer une relation de confiance et créer un climat dans lequel l'autre personne se sent libre d'explorer ses propres émotions et expériences. La congruence favorise un cadre où l'acceptation inconditionnelle et l'empathie peuvent pleinement s'exprimer, les deux autres éléments fondamentaux de l'approche centrée sur la personne.

Rogers (1963) affirme que :

Le développement de la personne est facilité lorsque le thérapeute est en état d'accord avec son client. L'état d'accord, aussi traduit par congruence consiste en ce que le

thérapeute soit authentique et sans façade et qu'il manifeste ouvertement dans un moment donné les sentiments qui l'animent. Il est capable de les vivre, de les éprouver dans la relation et de les communiquer au client de manière adéquate, s'il en ressent l'utilité afin de provoquer un changement dans la maturité de son client (p.2).

Rogers évoque la notion de provocation du changement dans la maturation du client. Dans le cadre de la supervision, cela peut être interprété comme une capacité à adopter une perspective nouvelle sur les événements et à prendre du recul par rapport à sa pratique professionnelle.

Pour être congruente, il est essentiel de se connaître soi-même, de discerner ce qui se passe en soi, et d'exprimer ce que l'on ressent avec discernement et parcimonie. Lorsque je fais preuve de congruence, je manifeste mon authenticité. La gestion de mes émotions, en choisissant de les communiquer ou non, constitue un moyen de garantir ma congruence. La manière dont je choisis de partager mes émotions, dans le cadre du processus de supervision, participe également à mon authenticité.

Lorsqu'un récit me touche au cours d'un entretien en supervision, certains signes non-verbaux peuvent se manifester dans ma posture en fonction des émotions qui m'habitent. Ces manifestations risquent d'être perçues par la personne supervisée. Si je suis congruente, je ferai l'effort de les verbaliser. Cela aura pour effet, d'une part, d'éviter l'installation de malentendus, et d'autre part, de faire avancer la personne supervisée dans ses réflexions. La congruence est une qualité à développer, au service de la personne supervisée tout comme de la superviseuse elle-même.

Je constate que la communication de mes émotions favorise une relation de confiance réciproque, permettant à la personne supervisée de se sentir plus à l'aise pour s'ouvrir davantage. Évoquer mes ressentis constitue également une manière de donner l'exemple, en montrant que la supervision est un espace où une telle ouverture est non seulement permise mais encouragée. La confiance mutuelle est un processus délicat : il est rare de se confier à autrui sans être certain que cela sera bien reçu. C'est pourquoi il est primordial de se sentir en adéquation avec l'autre. Cette ouverture, cette invitation à l'intimité, représente aussi un cadeau précieux pour celui qui la reçoit, car elle lui permet de se sentir accueilli dans un espace privilégié.

Lors des séances de supervision, je souhaite communiquer mes émotions dans l'objectif de parvenir à une harmonie avec la personne supervisée, afin d'améliorer la qualité de

l'accompagnement. Cependant, il est nécessaire que je me connaisse moi-même afin de gérer judicieusement ce que je choisis de transmettre.

Rogers (1963) affirme que :

La maturation de la personnalité et de son changement ne survient que lorsque le client perçoit et éprouve un certain climat psychologique au sein de la relation. Les conditions qui engendrent ce climat ne sont pas le savoir ou encore la formation intellectuelle mais plutôt l'authenticité, la sincérité et surtout l'état d'accord (p.3).

Rogers évoque la notion de congruence en soulignant la complexité réelle inhérente à ce concept. Sheila Haugh (1998) a consacré des travaux à l'étude approfondie de ce sujet. Le praticien se doit d'être authentique selon Rogers, mais la sincérité et l'authenticité sont les résultats de la congruence et ce n'en sont pas les définitions.

Selon Haugh (1998), la congruence pourrait être décrite comme le voyage intérieur alors que l'empathie et la considération positive inconditionnelle sont des voyages extérieurs vers l'autre. L'expérience intérieure doit être disponible à la conscience. Elle peut être vécue dans la relation et exprimée si cela s'avère appropriée.

D'après Bustany (2015) « Notre cerveau mobilise des neurones-miroirs pour réagir aux émotions qui permettent de lire l'état émotionnel d'autrui en nous faisant ressentir directement les sensations viscéro-somatiques» (p. 58). Il est donc impossible de ne pas avoir de contagion émotionnelle, mais il semble tout de même important de garder une certaine distance avec la personne supervisée.

D'après Thibauville (2024), il est bénéfique de bâtir un cadre contenant et rassurant pour parler des émotions. Parler de soi n'est pas évident pour tout le monde. Ce cadre est bâti autour de trois axes centraux : décomplexer, accueillir et assumer l'émotion. D'après Vermersch (1994), il est toujours important de demander l'autorisation de parler des émotions, lors d'un entretien en supervision, cela permet d'accueillir l'émotion plus sereinement. Pour l'assumer, lors de la reformulation, le superviseur propose en amont de se faire reprendre si les mots ne sont pas les bons.

La démarche décrite ici revêt un caractère particulièrement bienveillant, élément essentiel pour permettre à l'individu de se sentir à l'aise dans l'exploration de son univers émotionnel. Il arrive fréquemment que des personnes aient vécu des émotions similaires à celles de leurs proches sans toutefois les avoir exprimées. L'accompagnement dans le processus de conscientisation des expériences émotionnelles permettra à ces individus de s'engager activement, de mieux

comprendre leurs réactions et d'identifier des pistes de solution pertinentes. Rogers (1968) insiste sur l'importance de ne pas retirer le sentiment de l'esprit ou de le cacher, mais de le ressentir avec acceptation.

Conscientiser permet un partage émotionnel de type cognitif et atténue l'état émotionnel désagréable et les souffrances psychiques, c'est ce qui s'appelle prendre du recul sur ses réactions (Thibauville, 2024). Grâce à un travail émotionnel en profondeur, un repositionnement de soi apparaît. Les propos décrivent un passage d'une posture d'adversaire à l'égard de soi à une posture de partenaire. J'aimerais approfondir le travail de la superviseuse dans la conscientisation des émotions chez le ou la supervisé-e tout en étant congruente et pas uniquement transparente.

1.2.3. L'acceptation inconditionnelle positive

La troisième condition fondamentale de l'approche centrée sur la personne est l'acceptation inconditionnelle positive. Cette condition se manifeste par une disponibilité constante, une acceptation sincère, une valorisation authentique et une ouverture totale envers l'autre (Rogers, 1989). Ce concept est essentiel pour permettre à la personne d'évoluer dans un cadre où elle se sent pleinement reconnue et respectée. En définitive, « accepter signifie s'ouvrir à tout ce que peut, sur le moment, ressentir l'autre, que ce soit de la confusion, du mécontentement, de la peur, de la colère, du courage, de l'amour ou encore de la fierté » (Rogers, 1989, p. 32).

Ce regard inconditionnellement positif favorise une communication empreinte de dignité et d'optimisme, contribuant ainsi à l'expression des émotions d'une manière constructive. Je vais évidemment en tenir compte dans mes entretiens et cela va nourrir les deux autres conditions essentielles. Je suis convaincue que cette approche ne peut qu'enrichir la qualité de l'accompagnement de la personne en supervision-

Je me trouve néanmoins confrontée à la question de la manière de réagir face à des émotions qui dérangent ou qui sont difficiles à accepter. Si, par exemple, le superviseur ressent de l'antipathie à l'égard de la personne qu'il supervise, ses ressentis et émotions seront-ils nécessairement différents ? Il est de sa responsabilité d'être congruent et d'exprimer, avec tact, ce qu'il ressent, comme évoqué précédemment. Toutefois, si l'accompagnant ressent de l'ennui ou de la colère en réponse à l'attitude de la personne supervisée dans le cadre de son récit, faut-il encore qu'il considère ces émotions ? Cette démarche sera-t-elle utile pour l'amener à une prise de conscience, à un véritable processus de réflexion ?

Rogers (1963) affirme que :

Le thérapeute se doit de chercher et être au clair avec ce qu'il se passe exactement en lui-même. Si le client l'ennuie, il doit comprendre que c'est son sentiment d'ennui qui est en lui et non pas le fait que le client l'ennuie. Il faut alors en tant que thérapeute présenter ses sentiments comme une expérience personnelle et non pas comme un élément de la personnalité de son client (p.3).

Le ou la superviseur-e doit comprendre que ce sentiment provient de lui et ne pas l'attribuer directement à la personne supervisée. Selon Rogers, il est essentiel de prendre conscience de ce qui se passe en soi, à un moment donné. Une fois cette prise de conscience établie, il est adéquat de présenter ses ressentis comme une expérience personnelle, en utilisant la formulation « je », afin d'éviter toute référence à la personnalité du client. Cette approche, délicate et nuancée, m'interpelle particulièrement. En effet, il me paraît fondamental de maintenir un regard positif tout au long des entretiens. Cependant, si des émotions désagréables surgissent, je souhaite explorer les moyens de les gérer de manière congruente, dans l'objectif d'enrichir la qualité de mon accompagnement.

1.3. Thérapie ou supervision

De nombreuses sources en lien avec L'APC sont issus du domaine de la psychologie et s'appuient sur des théories développées à partir de l'expérience de patients en tant que thérapeutes. Dans le cadre des différentes approches thérapeutiques, j'analyserai des outils en lien avec les aspects relationnels et la gestion des émotions. Mon objectif sera de mettre en perspective l'approche centrée sur la personne avec la supervision, en privilégiant l'accompagnement professionnel plutôt que de m'attarder sur la dimension thérapeutique proprement dite.

Le rôle du superviseur est de guider la ou le supervisé-e dans un processus de développement professionnel. Celui-ci n'est pas un « expert » dans le domaine concerné, mais une personne qui aide l'individu à prendre du recul par rapport à sa pratique professionnelle (Rebetez, 2022). En s'appuyant sur des outils spécifiques, tels que la reformulation, un cadre sécurisant ainsi que d'autres leviers, la supervision permet à la personne accompagnée d'accéder à ses propres ressources pour mieux comprendre les situations qu'elle traverse, réguler ses modes de fonctionnement, résoudre d'éventuels conflits et faire évoluer sa pratique professionnelle. Cette démarche vise avant tout à renforcer sa confiance et sa capacité d'agir, afin qu'elle puisse exercer son rôle de manière plus ajustée et soutenante, au service des personnes dont elle a la charge.

Jean-Marie Cattin, travailleur social et superviseur exprime son point de vue sur les limites et les points de jointure entre thérapie et supervision. Dans le champ thérapeutique, les psychothérapeutes ont comme modèle ce qui se vit dans le domaine médical car le superviseur est un expert du domaine dans lequel travaille la ou le supervisé·e. La supervision permet au futur thérapeute de confronter sa pratique et d'y réfléchir avec un spécialiste. Dans le champ du travail social, Jean-Marie Cattin (2015) définit l'identité de la supervision comme ceci :« permettre aux travailleurs sociaux de trouver et d'ajuster leur posture face aux usagers et aux collègues, ou se situer dans un environnement professionnel qui devient de plus en plus complexe » (p.11).

La supervision est avant tout utilisée dans un cadre professionnel, notamment par les personnes travaillant dans des métiers en lien avec les relations humaines. Son objectif principal est d'accompagner le professionnel dans une réflexion approfondie sur sa pratique, de lui offrir un retour sur ses interventions et de l'aider à appréhender, entre autres, les dimensions émotionnelles ou complexes de son activité.

La personne supervisée sera probablement amenée à éprouver diverses émotions au cours de ce processus. Les attitudes et représentations qu'elle vit sont prises en compte et accueillies lors des séances de supervision. Dans ce processus d'accueil, la personne qui supervise peut également être conduite à ressentir des émotions, contribuant ainsi à une dynamique relationnelle et réflexive partagée.

Je souhaite approfondir ma compréhension de la manière dont le contenu émotionnel peut être exploité pour enrichir la qualité de mon accompagnement. Je considère que la prise en compte de ma sensibilité émotionnelle est importante pour la qualité de l'animation des séances de supervision. Écouter attentivement et partager mes ressentis face à l'expérience de la ou du supervisé·e constituent, pour moi, des axes essentiels de mes entretiens, permettant ainsi de créer une dynamique authentique et d'enrichir la réflexion commune.

1.4. La gestion des émotions

Une émotion est une réaction à un stimulus interne ou externe, qui implique à la fois des aspects cognitifs, physiologiques et comportementaux. Elle se manifeste généralement par des changements dans le corps, des pensées et des expressions faciales ou corporelles. Les quatre émotions de base sont la joie, la tristesse, la colère et la peur. Elles peuvent être influencées par des facteurs personnels, sociaux, culturels et contextuels. Elles jouent un rôle crucial dans la régulation du comportement humain (Bichsel, 2023).

Gross (2007) affirme que le développement de compétences de la régulation émotionnelle se situe autour de deux positions. D'une part, la vision cognitive qui décrit les capacités de régulation des émotions et d'autre part, l'approche développementale qui met l'accent sur la régulation du comportement par l'émotion. Dans la vision cognitive, les émotions sont influencées par les jugements que nous portons sur les événements.

Le fait de modifier ces évaluations permet de changer la réponse émotionnelle. Gross (2007) propose un modèle de cadre de référence. Il décrit cinq étapes où l'individu peut intervenir pour réguler ses émotions :

1. La Sélection de la situation : Éviter ou choisir des contextes émotionnels spécifiques.
2. La Modification de la situation : Changer l'environnement pour influencer l'émotion.
3. La Focalisation de l'attention : Diriger l'attention sur ou loin de certains éléments.
4. La Réévaluation cognitive : Redéfinir l'interprétation d'une situation.
5. La Modulation de la réponse : Réguler l'expression émotionnelle (ex. : cacher sa colère).

Dans son article sur la régulation émotionnelle, Brun (2015) révèle que les travaux empiriques de Gross (2007) ont porté essentiellement sur l'étude chez l'adulte de deux stratégies régulatrices : la stratégie de réévaluation cognitive appartenant au processus de changement cognitif, et celle de suppression, stratégie de modulation de réponse.

Gross (2007) et ses collaborateurs observent que l'usage de stratégie de réévaluation cognitive, lorsqu'il s'agit de faire face à des contextes émotionnels stressants, permet au sujet d'adopter des attitudes optimistes et positives. L'usage de cette stratégie de réinterprétation du contexte émotionnel est fréquemment associé à un meilleur fonctionnement social interpersonnel. En revanche, les sujets utilisant préférentiellement une stratégie de suppression face aux contextes émotionnels stressants montrent davantage de difficultés pour réguler leurs émotions. Ces personnes manifestent plus de difficultés pour partager leurs expériences émotionnelles négatives et positives.

La stratégie régulatrice de réévaluation cognitive résonne particulièrement dans ma pratique de superviseuse. En tant que personne avec mes peurs, mes expériences et mes pensées automatiques, il est inévitable que des émotions surgissent au cours de mes accompagnements. La prise de conscience de ces émotions, leur tri et leur réévaluation me permettent de les transmettre à la personne supervisée de manière réfléchie et adaptée. Un aspect particulièrement enrichissant de cette démarche réside dans la façon dont la ou le supervisé·e reçoit ces émotions et procède à sa propre réévaluation. Ce processus, qui consiste à redéfinir l'interprétation d'une situation, me semble alors d'une grande pertinence

dans le cadre de la supervision. Il ouvre la voie à une perspective élargie, permettant d'aborder la situation professionnelle avec un regard renouvelé et plus nuancé. En définitive, cette stratégie représente une méthode efficace et constructive pour accueillir et communiquer mes émotions, tout en enrichissant le processus d'accompagnement et la compréhension mutuelle.

Lorsque Rogers (1963) évoque l'empathie, il fait référence à la capacité de percevoir les émotions comme si le superviseur se trouvait à la place de la ou du supervisé-e. La communication de ces ressentis, dans le but de confirmer ou d'infirmer les propositions tenues, favorise l'adoption d'une perspective plus vaste quant à l'interprétation des faits, des perceptions et des émotions. Entendre une autre analyse de la situation émanant de la ou du superviseur-e permet ainsi à la personne supervisée de procéder à une réévaluation cognitive des événements.

La reformulation est un outil essentiel dans la posture d'accompagnement, et Charles Cungi (2024) en propose une lecture à travers les « **4R** » : Résumer, Recontextualiser, Recentrer et Renforcer. **Résumer**, c'est offrir une synthèse claire des propos de l'interlocuteur afin de l'aider à structurer sa pensée. **Recontextualiser**, c'est replacer les éléments évoqués dans leur cadre global, notamment au sujet de l'histoire personnelle, des valeurs, et de l'environnement, pour leur redonner du sens. **Recentrer**, c'est ramener la discussion à l'objectif initial ou au cœur de la problématique, évitant ainsi la dispersion. Enfin, **Renforcer**, c'est mettre en lumière les ressources, les compétences et les valeurs exprimées, afin de soutenir l'estime de soi et la motivation.

Utilisée consciemment, cette approche permet au superviseur de favoriser la clarification, l'élaboration et la mobilisation chez la ou le supervisé-e. Elle inscrit la relation dans une dynamique cadrante et propice au développement.

1.5. Question de recherche et objectifs de recherche

La congruence implique d'être authentique et de se centrer sur soi dans un premier temps pour identifier les émotions présentes et évaluer s'il est pertinent de les partager lors de la supervision. Dans ma pratique de supervision, j'essaye d'être pleinement en accord avec mes ressentis et centrée sur l'écoute de la personne supervisée. Ainsi, je peux faire un choix et sélectionner ce qui sera pertinent de partager avec la personne supervisée.

Adopter une gestion réfléchie de mes émotions, qu'elle soit d'ordre cognitif ou comportemental, me permet d'opérer un tri judicieux dans mes ressentis. Cela contribue à

restituer des retours pertinents et adaptés, tout en respectant les besoins et le cheminement de la ou du supervisé·e.

Question de recherche principale :

«Comment le récit du supervisé impacte-t-il les émotions ressenties par le superviseur lors des séances de supervision ? »

Sous-question de recherche :

« En quoi le partage des émotions du superviseur peut-il contribuer au processus d'accompagnement du supervisé ? »

1.5.1. Identification de la question de recherche

Cette question vise l'exploration de l'impact de la gestion consciente et réfléchie des émotions sur la relation de supervision, en particulier sur l'accompagnement du supervisé, et sur la manière dont cette gestion contribue à la qualité du processus de supervision.

La façon dont les émotions sont exprimées peut avoir un impact, tant favorable que défavorable sur l'évolution du supervisé. Il m'importe donc d'examiner comment les accueillir et les intégrer au sein de la séance de supervision.

1.5.2. Objectifs de recherche

L'objectif de cette étude est d'examiner de manière plus approfondie l'équilibre délicat entre l'écoute de l'autre et l'attention portée à soi-même. La personne qui supervise se trouve en effet dans une position où elle doit maintenir un juste équilibre entre l'écoute active de l'autre et la vigilance à ses propres émotions, afin de ne pas perturber la relation professionnelle. À travers cette recherche, j'aspire à explorer les modalités permettant de trouver cet équilibre, dans le but de favoriser un accompagnement optimal du supervisé.

2. Méthodologie

J'ai mené deux entretiens semi-directifs avec des superviseurs professionnels expérimentés, dans le but de mieux comprendre comment ils vivent, accueillent et gèrent l'émergence des émotions au sein des séances de supervision.

L'analyse comparative de leurs propos m'a permis de confronter différentes approches, de dégager des points de convergence et de divergence, et d'identifier les pratiques susceptibles de favoriser un accompagnement de qualité. Cette mise en perspective m'a également permis

d'observer les dynamiques relationnelles à l'œuvre et de mieux cerner les modes de fonctionnement pertinents dans une posture de superviseure.

J'ai structuré ma grille d'analyse à la fois sur les questions posées et sur les thématiques récurrentes. Cette méthode m'a permis d'identifier des indicateurs qui m'ont orienté vers des éléments de réponse à ma problématique initiale, à savoir l'impact du récit du supervisé sur les émotions de la superviseure. J'ai ensuite affiné mon analyse en m'intéressant à la manière de retransmettre ces éléments au supervisé, dans le but de favoriser l'avancement du processus d'accompagnement en supervision.

2.1. Fondements méthodologiques

À la lumière de mes recherches théoriques et en lien avec mes interrogations initiales, j'ai souhaité confronter ces apports à l'expérience de professionnels ayant conduit un grand nombre de supervisions. Cette démarche visait à illustrer et interroger de manière critique les fondements conceptuels repérés.

Mes recherches se sont principalement orientées autour de plusieurs axes théoriques complémentaires : la congruence, l'empathie et l'acceptation inconditionnelle, telles que définies dans le cadre de l'approche centrée sur la personne ; les dynamiques relationnelles entre supervisé et superviseur ; ainsi que les processus cognitifs liés à la gestion des émotions. Par ailleurs, j'ai également exploré les distinctions fondamentales entre les dispositifs de supervision et ceux de la psychothérapie, afin de mieux cerner les spécificités de la posture du superviseur.

J'ai notamment retenu des textes qui articulaient réflexion théorique et ancrage pratique, afin de nourrir une approche située et applicable. Ce corpus s'est affiné au fur et à mesure de l'élaboration de ma question de recherche, en fonction des notions-clés qui en ont émergé (émotions, résonance, écoute, posture réflexive...). Cette sélection m'a permis d'outiller mon regard lors des entretiens réalisés, et de construire une grille d'analyse en cohérence avec mon cadre de référence.

2.1.1. La réaction adoptée lorsque des émotions surviennent chez le superviseur

Par le biais de mes questions d'entretien, j'explorerai en profondeur les réactions identifiées par les superviseurs lorsqu'ils sont affectés par des émotions au cours d'une séance de supervision. L'enjeu réside dans la recherche d'un équilibre entre l'écoute intérieure du

superviseur et celle accordée au supervisé. J'analyserai ainsi les méthodes employées pour harmoniser cet équilibre.

2.1.2. La manière de communiquer ses émotions

Mon travail de recherche s'attachera également à analyser les modalités de communication des émotions. Vermersch (1994) préconise de solliciter l'autorisation avant d'aborder ces ressentis, tandis que d'autres mettent l'accent sur la transparence et la congruence. À travers l'expérience des superviseurs, je souhaite appréhender les enjeux liés à la demande ou non de cette autorisation, afin d'évaluer les répercussions sur le processus d'accompagnement.

2.1.3. L'empathie et la congruence

Je souhaite enfin, à partir de ces apports issus de situations pratiques, mettre en lumière des exemples concrets afin d'affiner la compréhension des attitudes d'empathie et de congruence.

2.2. Nature du corpus

Le corpus de cette recherche est constitué de deux entretiens semi-directifs menés auprès de professionnels impliqués dans des démarches de supervision. Les personnes interrogées ont été sélectionnées en fonction de leur expérience concrète de la supervision, soit en tant que superviseur·e, soit en tant que supervisé·e. Les entretiens ont été réalisés en présentiel, dans un cadre confidentiel, et ont duré entre 45 minutes et une heure. Chaque entretien a été enregistré avec l'accord des participants, puis retranscrit intégralement en vue de l'analyse. Le guide d'entretien comprenait six questions semi-ouvertes, construites en lien avec la problématique de recherche, notamment autour de la place des émotions et de la qualité de la relation dans les situations de supervision.

2.3. Méthodes et/ou techniques d'analyse des données

À l'issue des entretiens, les transcriptions ont fait l'objet d'une analyse qualitative de contenu de type inductif. J'ai construit une grille d'analyse (voir Annexe 1) permettant de repérer les occurrences liées aux attitudes d'empathie, à la congruence, et à la manière dont les participant·e·s perçoivent le vécu émotionnel dans la relation de supervision. Cette grille m'a permise de regrouper les éléments de discours en catégories thématiques, tout en restant attentive à la richesse des formulations et aux nuances exprimées. J'ai ainsi pu faire émerger certains invariants, tensions ou contrastes dans les représentations évoquées. L'analyse a été

menée dans une perspective compréhensive, centrée sur le sens que les participant·e·s donnent à leur expérience.

3. Présentation et interprétation des résultats

Dans le cadre de cette recherche, deux entretiens semi-directifs ont été menés auprès de superviseurs expérimentés. Afin de garantir leur anonymat, ils seront désignés par les prénoms fictifs « Jean » et « Luc ». Une brève présentation de chacun d'eux précède l'analyse des entretiens.

Jean¹, superviseur à la retraite et psychologue de formation, est un passionné des concepts développés par Carl Rogers. Fort de ses études approfondies sur l'empathie, la congruence et l'acceptation inconditionnelle, il a animé de nombreuses formations pour transmettre ces postures fondamentales. Jean s'est aussi particulièrement intéressé aux émotions, thème sur lequel il a publié plusieurs articles, dont l'un au titre révélateur : « Les émotions sont nos amies ». Pour lui, les émotions ne sont jamais négatives : elles sont des signaux précieux invitant à un rééquilibrage intérieur. En s'appuyant sur cette vision, Jean a enrichi sa pratique en introduisant ses propres définitions, comme celle « d'auto-exploration », une démarche originale de compréhension de soi.

Très attaché à l'importance de la relation, il veille particulièrement à mettre à l'aise la personne qui vient en supervision. Pour lui, un contrat de supervision établi en amont, où les rôles et les attentes sont clairement définis, est essentiel. Ce cadre posé, il se sent ensuite libre d'évoquer ses propres émotions, considérant que cela peut nourrir utilement le processus de supervision. Répondre à mes questions a semblé être pour lui une formalité : Jean donne l'impression de s'être déjà longuement interrogé sur ces thématiques. Je me suis ainsi sentie très à l'aise pour aborder les questions autour des émotions avec Jean, d'autant qu'il exprimait lui-même beaucoup de naturel et de liberté sur ce sujet. Certaines de mes questions étaient peut-être un peu larges au départ, mais j'ai pu les affiner et les préciser au fil de l'entretien.

Luc² est superviseur depuis une vingtaine d'années. Il se présente également comme coach et thérapeute. Formé à l'analyse transactionnelle, il utilise les outils de l'AT pour accompagner ses séances de supervision, qu'il exerce à hauteur de 30 % de son activité globale. Pour lui, il est essentiel de demander l'autorisation avant d'aborder les émotions, et il ne les explore que lorsqu'il estime cela nécessaire et pertinent pour soutenir le processus de supervision.

Luc a indiqué ne s'être que rarement interrogé de manière approfondie sur les thématiques liées aux émotions. Au fil de l'entretien, les reformulations que je lui ai proposées ont facilité une mise en mots progressive de ses représentations, lui permettant de clarifier sa pensée et

¹ Prénom d'emprunt

² Prénom d'emprunt

de préciser certaines dimensions de sa pratique. Il a exprimé, en fin d'échange, le sentiment d'avoir pu poser des mots sur des éléments jusque-là implicites. Sa conception singulière de l'empathie a, par ailleurs, nourri ma propre réflexion et contribué à affiner ma question de recherche.

L'analyse croisée de ces deux entretiens met en lumière deux manières distinctes d'intégrer l'émotion dans la supervision. Jean valorise une posture d'accueil inconditionnel et voit dans l'émotion un vecteur de transformation. Luc adopte une posture plus régulée, dans laquelle l'émotion est mobilisée au service du cadre. Plutôt que de les opposer, ces deux postures peuvent être vues comme des réponses ajustées à des contextes et des finalités différents de supervision.

En tant que chercheuse, j'ai observé que ma propre posture variait selon le cadre posé par l'interlocuteur. L'entretien avec Jean m'a renvoyée à mes propres affinités avec l'approche humaniste, alors que celui avec Luc m'a confrontée à l'importance d'un cadre clair et d'une posture plus méthodique. Ces expériences ont contribué à clarifier mes propres repères et à mieux comprendre les multiples manières d'accompagner en supervision.

3.1. L'empathie

Pour ouvrir les entretiens, j'ai choisi de questionner les superviseurs sur leur manière de réagir lorsqu'ils vivaient des émotions pendant une séance de supervision. Cette entrée visait à explorer la manière dont ils reconnaissent, accueillent et régulent leurs propres émotions dans la relation à la personne supervisée.

Jean, premier à être interrogé, exprime clairement l'évolution de sa posture à ce sujet : « ... plus le temps passait dans ma carrière, plus c'était devenu non seulement nécessaire mais utile d'exprimer mes émotions. Pour moi, ça c'est vraiment Rogers ! c'est qu'il ne faut jamais rester dans l'implicite et qu'il faut leur donner des noms » (question 1).

Cette affirmation fait écho au concept de la relation d'aide défini par Rogers, dans laquelle la reconnaissance et la mise en mots des émotions du professionnel constituent un levier pour une relation authentique.

Luc, quant à lui, adopte une approche plus prudente et analytique : « Je vais observer si les émotions que je ressentirais moi dans une même situation qu'elle, sont les mêmes que celles qu'elle exprime et qu'elle a ressenties » (question 1). Ce propos s'inscrit dans une démarche introspective. Luc commence par un repérage interne. Il précise d'ailleurs : « Si mon ressenti

correspond au sien, les exprimer peut permettre une validation de ce que la personne ressent. Ça peut l'aider à se sentir légitime dans son vécu » (question 1).

Ce positionnement s'accorde avec la première étape du processus empathique tel que défini par Rogers (cf. chapitre 1.2.1) : l'accueil de ses propres émotions comme préalable à la rencontre empathique. Se sentir légitime dans son expérience confère également une dimension essentielle : celle de ne plus se percevoir comme seul à éprouver ce ressenti. Cela favorise ainsi l'actualisation de soi et l'épanouissement personnel. Cette affirmation de Luc illustre parfaitement la théorie de Rogers développée en page 5.

Avec les questions suivantes, les deux superviseurs ont explicité leur conception de l'empathie. Leurs réponses révèlent des nuances significatives dans leur manière d'incarner cette posture.

Jean insiste sur l'équilibre à maintenir entre accueil de l'autre et écoute de soi: « Dans l'empathie, je m'évertue de montrer à l'autre qu'il est légitime, que ce qui dit c'est comprendre qu'il y a du sens et accepter, etc...mais il y a aussi MOI » (question 1). Il souligne ainsi la nécessité de rester attentif à ses propres limites et à ses émotions, non pas pour se centrer sur soi, mais pour garantir une qualité de présence à l'autre.

Ces deux témoignages démontrent que l'empathie permet à la personne supervisée de se sentir rejointe dans ses ressentis, en rompant l'isolement émotionnel. Jean introduit cependant une nuance essentielle en soulignant la dimension du « moi » dans la posture empathique. Il met en évidence la complexité d'une écoute attentive de l'autre qui ne se fasse pas au détriment de son propre équilibre. Selon Jean, la capacité à s'écouter soi-même constitue un levier essentiel pour comprendre l'autre dans toute son humanité. Cette idée fait écho à la tension dynamique entre centration sur soi et décentration vers l'autre, comme le souligne Mucchielli, dont je parle au chapitre 1.2.1 en page 5. À travers leurs témoignages et l'expérience accumulée au fil des supervisions, ces derniers mettent en lumière l'importance de l'écoute intérieure, à laquelle il convient de rester attentif en permanence, afin de garantir un accompagnement optimal de la personne en supervision.

Cependant, le terme *empathie* ne revêt pas la même signification pour chacun. Luc exprime une certaine réserve vis-à-vis de cette dénomination : « Je ne me considère pas comme empathique, je n'aime pas ce terme. J'utilise plutôt le terme "compassion". C'est une question de distance pour moi. [...] Dans l'empathie, il y a "ressentir à la place de l'autre", et je n'aime pas cela ». Il oppose ainsi deux formes de rapport à la souffrance d'autrui : l'empathie, qu'il associe à une fusion émotionnelle potentiellement intrusive, et la compassion, qu'il définit

comme une proximité dans la souffrance sans identification. Ce positionnement diverge de la définition proposée par Rogers, selon laquelle l'empathie implique de percevoir le monde de l'autre « comme si » l'on était à sa place, tout en conservant une distance intérieure. (Rogers, 1957) Cette subtilité semble absente de la conception exprimée par Luc, ce qui conduit à une interprétation plus défensive de l'empathie, perçue comme une perte de frontières.

Il est intéressant de remarquer que Luc privilégie une posture de compassion plutôt que d'empathie. Ceci contredit la théorie de Thibauville (cf chapitre 1.2.1, p.5) qui définit l'empathie comme une forme de bienveillance sans être compatissant. Luc définit la compassion comme une distance qu'il tient à maintenir, afin de « souffrir avec » et non pas à la place de l'autre. Il s'explique : « en face de quelqu'un qui souffre, je vais me laisser toucher, et je vais rester bien, je vais rester solide, dans mon centre à moi, pour contenir et être avec l'autre, pour l'aider à contenir sa souffrance. Ça je le trouve dans l'étymologie du mot compassion qui est de souffrir avec » (question 1). Cependant, il différencie les moments où il va ressentir l'émotion à la place de l'autre, ceci arrive dans des cas particuliers où la personne supervisée n'a pas identifié l'émotion ressentie. Dans le cas ci-dessus où il préfère la compassion, la personne est en train de vivre l'émotion, et la compassion va permettre au superviseur de valider cette émotion chez l'autre afin de lui permettre d'avancer.

A la lumière de ce qui précède, il est essentiel de distinguer compassion et empathie. La compassion implique de souffrir avec l'autre, en partageant son émotion, parfois au risque de s'y laisser entraîner. L'empathie, en revanche, consiste à se mettre à la place de l'autre pour comprendre ce qu'il vit, sans s'identifier ni perdre sa propre posture. Cette nuance est centrale : là où la compassion peut fragiliser la juste distance, l'empathie offre un appui plus ajusté pour accompagner l'élaboration du vécu.

Par contre, Luc témoigne aussi que cela peut lui arriver, dans certaines situations : « Moi j'étais très touché par rapport à ça. Il y a des fois où je sens l'émotion à la place de l'autre. Tu vois ce que je veux dire ? Là, c'est un vrai outil de travail et là, je vais aller la nommer. Là, j'ai dit : est-ce qu'il y a de la culpabilité ? Ça je vais le faire pour lui permettre de mettre les mots où elle n'y arrive pas toute seule » (question 4).

Cette déclaration s'inscrit dans une perspective proche du concept d'empathie développé par Rogers, comme je l'explicite en page 5, au chapitre 1.2.1. En effet, le fait de ressentir les émotions à la place de l'autre, lorsque celui-ci ne les perçoit pas pleinement, permet d'éclairer ses ressentis présents ou passés.

Cependant, selon Luc, cette démarche ne s'inscrit pas dans une posture empathique à proprement parler. Il ne l'adopte que lorsque le supervisé éprouve des difficultés à identifier ses émotions, dans le but de l'aider à y voir plus clair, sans pour autant considérer cela comme une expression d'empathie. Cette déclaration définit les moments les plus adéquats pour adopter l'empathie afin de servir le mieux possible au processus de supervision.

Le choix des termes et du vocabulaire s'avère parfois délicat, il est cependant important à ce stade de clarifier à nouveau la définition de ces deux mots. L'empathie est la capacité à se mettre à la place d'autrui, à percevoir et comprendre ses émotions sans nécessairement les partager. En d'autres termes, elle suppose une certaine distance émotionnelle, qui permet d'accompagner l'autre avec lucidité.

La compassion, quant à elle, implique un engagement émotionnel plus profond : c'est ressentir la souffrance de l'autre et être mû par le désir de soulager cette douleur. Elle suppose une forme de proximité affective, parfois au risque de se laisser submerger. En définitive, l'empathie soutient une présence claire et différenciée, tandis que la compassion, en invitant à souffrir avec l'autre, risque de faire perdre la juste distance nécessaire à la supervision.

Les deux superviseurs s'accordent à reconnaître que se mettre à la place du supervisé permet à ce dernier de mieux identifier ses émotions et ainsi à lui permettre de prendre du recul et de réfléchir à sa posture professionnelle. Cela vient renforcer l'idée selon laquelle l'empathie joue un rôle essentiel dans l'atteinte des objectifs de la supervision, notamment celui de permettre à l'autre d'identifier ses ressentis. Luc nuance toutefois l'importance de ressentir les émotions lorsque le supervisé ne les ressent pas : « J'ai déjà observé cela, mais je n'ai pas de bases théoriques sur lesquelles m'appuyer. Quand quelqu'un ne sent pas, je peux sentir à sa place mais c'est parce que l'autre ne sent pas » (question 4).

L'empathie permet ici au superviseur de percevoir une émotion que le professionnel accompagné n'aurait pas encore identifiée. Lorsque l'émotion est nommée et reconnue par ce dernier, Luc adopte une posture d'accompagnement plus contenue : « Si le supervisé a les larmes aux yeux car il a de la tristesse et qu'il est conscient de cette tristesse alors moi, je ne vais plus rien nommer. Mon travail de superviseur sera à ce moment-là de l'accompagner à gérer cette émotion » (question 2). Cette posture suggère que l'empathie ne se commande pas, mais s'éprouve dans la relation. Elle devient alors un appui discret mais essentiel pour ajuster l'intervention en fonction du degré de conscience émotionnelle de l'autre.

Jean parle de sa pratique en définissant l'empathie comme suit :

Dans des moments d'empathie, c'est là qu'on crée le plus de liens. Il faut que l'autre se dise : « Mais il dit mieux que moi ce qui est en train de se passer en moi ». Il faut que je l'aie nommé juste, quoi. Dans ce cas, c'est plus une caisse de résonance, je vais faire la différence entre les émotions de l'autre et les miennes (question 4).

Selon la définition de Carl Rogers, la posture empathique repose sur une capacité de décentration, nécessitant un juste équilibre entre les ressentis du superviseur et les propos du professionnel accompagné. Dans cette dynamique, le superviseur partage sa compréhension de la situation et des émotions perçues, ouvrant ainsi un espace de dialogue où le supervisé peut confirmer, nuancer ou infirmer cette perception. Ce processus favorise une clarification progressive de ce qui se joue pour lui. L'expérience émotionnelle est ainsi accueillie comme si elle était vécue à la place de l'autre, puis restituée de manière ajustée, dans une posture réflexive et respectueuse. Cet effort de décentration met en évidence combien l'empathie peut constituer un levier essentiel de compréhension, tout en préservant la dimension humaine de la relation.

3.2. Le partage émotionnel

À travers les questions 4 et 5, les superviseurs ont été interrogés sur l'influence potentielle qu'ils pouvaient exercer sur leurs supervisés, notamment lorsqu'ils choisissent de partager leurs propres émotions. Il s'agissait d'explorer dans quelle mesure cette dynamique pouvait impacter le processus de supervision et l'autonomie du supervisé.

A la question 5, Jean répond :

Moi je trouve que ce sera très utile qu'il soit influencé, mais pas pour vivre la même émotion mais pour aller sonder ce qu'il vit, c'est ça l'influence qui doit exister. Je me sonde, je vis ça et je lui communique et puis c'est ça qui doit être contagieux, ce n'est pas la nature même de l'émotion mais j'ose être qui je suis, j'ose dire, c'est celle-là que j'aimerais transmettre.

L'idée centrale évoquée par Jean fait écho au concept de contagion émotionnelle, présenté au point 1.2.2 (p. 9). Bustany (2015) y associe l'activation des neurones-miroirs, soulignant que la perception des émotions d'autrui s'ancre dans des mécanismes neurologiques automatiques. Il en découle que, sur le plan neurophysiologique, il serait illusoire de penser pouvoir se soustraire complètement à la contagion émotionnelle. Le témoignage de Jean renforce cette perspective : il insiste sur l'impact que peut avoir la manière dont le superviseur

exprime ses propres émotions, et sur la manière dont cela peut influencer, consciemment ou non, la personne accompagnée. En exprimant ses émotions, le superviseur ne se limite pas à un simple partage émotionnel, mais offre un modèle de sondage des émotions ressenties intérieurement. En explorant ce qui se passe en lui et en le formulant avec justesse, il invite le supervisé à adopter une posture d'authenticité et à s'engager, à son tour. Le fait pour le superviseur de formuler ses émotions témoigne également d'une attitude de congruence, en ce sens qu'il exprime de manière authentique et alignée ce qu'il ressent intérieurement.

Cela met en lumière l'équilibre intérieur que le superviseur doit atteindre : explorer ses propres ressentis, les exprimer, afin de permettre à l'autre d'explorer les siens. Dans cette dynamique, l'écoute de ses émotions devient ici plus pertinente que l'émotion elle-même. Dans cette perspective, Jean estime qu'il est toujours essentiel et bénéfique pour le superviseur d'exprimer ses émotions afin d'instaurer une harmonie dans la relation avec le supervisé.

En page 8, au chapitre 1.2.2 consacré à la congruence, j'aborde la notion de provocation au changement telle que la décrit Rogers. Dans le prolongement de cette réflexion, j'ai émis l'idée que le partage des émotions par le superviseur pourrait favoriser, chez le supervisé, le développement d'une capacité à adopter une perspective nouvelle sur les événements et à prendre du recul par rapport à sa propre situation. À la lumière des réponses de Jean, cette question se trouve pleinement répondue. Cela fait également écho à une autre conséquence de la congruence telle que décrite par Rogers, que j'ai évoquée en page 7 : plus le superviseur se montre authentique, sans dissimuler ses sentiments derrière une façade, plus la personne en face de lui se sent libre d'explorer ses propres pensées et émotions en profondeur.

Jean tend vers deux objectifs lors de ses séances : « Le supervisé va avancer s'il arrive en premier à identifier ses émotions et en deuxième à les accepter. C'est les deux chemins qu'on doit l'aider à faire. Et si nous, on est un modèle de congruence, ça peut aider » (question 4).

Le supervisé va ainsi pouvoir explorer son monde intérieur et accepter ses émotions. En les conscientisant, en les acceptant, il va tendre vers un partage émotionnel de type cognitif afin d'atténuer l'état émotionnel désagréable et les souffrances psychiques que les émotions non-identifiées pourraient provoquer. Cela vient renforcer la théorie développée par Gross et Brun (2007), abordée en page 13 au chapitre 1.2.3, consacré à la gestion des émotions. Selon leurs travaux, la régulation émotionnelle est favorisée lorsque l'individu, en l'occurrence le supervisé, parvient à réévaluer la situation de manière cognitive. Ainsi, le partage d'émotions par le superviseur, en facilitant une prise de recul et une nouvelle lecture des événements, soutient ce processus de réévaluation cognitive.

En supervision, l'attitude congruente tend vers une plus grande prise de conscience, vers une tentative de mettre en accord ce qui émerge en soi (pensées, émotions) et ce qui sera exprimé à autrui. Cette démarche vise à contribuer, une fois de plus, à l'équilibre entre l'écoute de l'autre et l'écoute intérieure de la superviseuse.

Pour Jean, il est utile de verbaliser ses émotions régulièrement afin de rester dans une posture d'authenticité. Luc, quant à lui, adopte une position plus nuancée. Il lui arrive de ne pas exprimer certains ressentis :

Je peux aussi parfois la garder pour moi cette émotion. Ce qui va définir si je vais la garder pour moi ou pas, c'est le contrat de supervision. C'est qu'est-ce que le supervisé souhaite obtenir de cette séance. Et si le travail sur les émotions permet d'y arriver, alors cela va m'amener à les nommer. Mais si on est dans une analyse de pratique technique, je ne vais pas les nommer (question 4).

Dans ce passage, Luc fait référence au contrat établi avec le supervisé, qu'il considère comme un repère dans le choix de verbaliser ou non ses émotions. Ce contrat, qui définit les attentes et les objectifs de la séance, s'inscrit dans un cadre de supervision plus large qui comprend l'ensemble des conditions relationnelles, éthiques et méthodologiques devant être respectées avant et pendant la supervision. Ce cadre guide les choix du superviseur, notamment quant à l'opportunité de nommer ses propres émotions en fonction de la nature du travail engagé.

Cela nous conduit à une autre dimension essentielle : l'objectif de la séance de supervision. Luc veille à rester aligné sur les attentes du supervisé et à considérer le partage des émotions comme un outil au service de la supervision. Selon Luc, en transposant cette approche à la supervision, l'objectif demeure l'exploration de la posture professionnelle du supervisé. Dans ce cadre, il reste pleinement concentré sur l'atteinte de cet objectif spécifique, et accorde moins d'importance à la volonté de provoquer un changement dans la nature même du client, comme je le décris en page 9, au chapitre 2.2 sur la congruence.

La congruence apparaît donc chez Luc comme un voyage intérieur vers soi-même pour le superviseur, un état de présence à soi pleinement accessible à la conscience, conformément aux recommandations de Haugh, décrites en page 9. Elle ne constitue pas une simple définition de l'authenticité, mais en représente le résultat. La position de Luc se rapproche davantage de celle de Haugh, plutôt que de la théorie de la provocation du changement selon Rogers. Cette expérience intérieure, disponible à la conscience, peut être exprimée si cela s'avère approprié. Cette perspective éclaire ainsi la manière dont je sélectionne les éléments

que je transmets au supervisé, dans le but de l'accompagner et de favoriser son évolution dans sa posture professionnelle.

Ce voyage intérieur est primordial pour Luc, il voit un risque aussi dans le mélange de ses propres ressentis et ceux de l'autre : « Dans l'expression de mes émotions, le risque est que je n'identifie pas des résonnances et que je mélange l'émotion du supervisé et la mienne. Si je perçois ce risque, je vais redoubler de prudence afin d'être pleinement à l'écoute de l'autre sans faire interférer mes résonnances » (question 4).

Une fois encore, Luc insiste sur l'importance d'être aligné et de posséder une connaissance approfondie de soi en tant que superviseur. Cet ancrage personnel lui permet de discerner s'il est opportun ou non de partager ses propres ressentis avec le supervisé. Il prend encore cet exemple : « Si j'ai une supervisée qui vient en étant en colère, je ne vais pas être moi-même en colère. Je vais, par contre, en tant que superviseur être triste qu'elle vive un truc pareil, mais ça je ne vais pas le nommer. Je vais simplement dire « Je vois que c'est dur pour vous. » Mais sans parler des émotions que je ressens » (question 1).

En identifiant ce qu'il ressent, le superviseur peut ajuster ses paroles de manière congruente, sans pour autant être pleinement authentique au sens d'une transparence totale. En étant conscient de ses propres émotions, il reconnaît que la tristesse qu'il perçoit lui appartient et ne correspond pas nécessairement à celle éprouvée.

Ainsi, plutôt que de nommer directement cette tristesse, il choisit d'adopter une posture congruente avec son état intérieur en formulant une phrase de soutien. Cette approche vise à permettre à l'autre de se sentir rejoint dans ses émotions, conformément au véritable principe fondamental de l'empathie. Afin de différencier ses émotions de celles du supervisé Jean parle de pudeur et d'exemples de questions qu'il se pose avant de formuler ce qu'il ressent :

Je suis une caisse de résonance et je m'observe résonner, alors que quand c'est ma propre émotion, il y a la pudeur. Est-ce qu'elle a sa place ici ? est-ce que j'ennuie l'autre en disant que je ne suis pas dans la meilleure forme ? est-ce que je peux lui dire qu'il est peut-être en train de me mener en bateau et qu'on ne va pas au bon endroit, etc... (question 7).

Ces interrogations jouent un rôle de filtre dans le choix des éléments que le superviseur va transmettre à l'autre, afin de garantir qu'ils contribuent pleinement au processus d'accompagnement.

3.3. L'expression des émotions

Selon Vermersch, il est important de demander l'autorisation de parler de ses émotions, afin de décomplexer, accueillir et accepter les émotions. J'interroge les supervisés à ce sujet lors des entretiens, par le biais de la question 3.

Jean, superviseur chevronné, désapprouve cette méthode : « ça me paraît bizarre même moi que je demande si je peux dire ce que je ressens (...) C'est l'approche humaniste, ce qui caractérise l'humain, c'est de parler de ses émotions » (question 3).

Dans une approche résolument authentique et humaniste telle que Jean la conçoit, ce type de démarche n'a pas sa légitimité. Jean précise encore qu'il a l'habitude de préciser le cadre de ses supervisions en amont avec ces supervisés et les rôles sont spécifiquement abordés. Il établit un contrat clair afin que chacun se sente à l'aise de dire ce qu'il ressent, il utilise ainsi clairement les ressentis comme un levier de travail.

Par contre, il est important selon Jean de clarifier ses intentions lorsque l'on partage ses émotions en tant que superviseur, afin de ne pas manipuler, mais plutôt de diriger vers le chemin de la réflexion. Jean nuance alors influencer et manipuler.

On ne peut pas ne pas influencer surtout quand c'est clarifiant. Par contre, il faut faire attention à ne pas manipuler. La différence entre les deux, c'est de dire les intentions ou pas. « Moi, j'aimerais te montrer un peu comment je fonctionne et puis t'inviter à aller aussi un peu dans ce registre chez toi. » comme ça les choses sont claires. Mais par contre, lui dire par exemple qu'un humain qui fonctionne normalement ça devrait le fâcher sinon il va se laisser marcher dessus, sans lui expliquer pourquoi on dit ça, là on est 100% dans la manipulation, car je suis en train de lui dire ce qu'il est censé éprouver. (question 3)

Jean souligne l'importance de faire preuve de clarté quant à ses intentions lorsqu'il exprime ses émotions, afin d'éviter toute forme de manipulation. Il s'agit de ne pas suggérer à autrui ce qu'il est censé ressentir, mais plutôt de l'aider à identifier avec justesse ses propres émotions. Cette posture de superviseur doit être adoptée avec rigueur afin de favoriser une relation saine, favorisant le recentrage de la personne supervisée, plutôt qu'une simple reproduction de schémas émotionnels. Cette écoute intérieure invite le supervisé à réfléchir à sa posture.

Si le superviseur exprime ses émotions de manière brute, sans expliciter son intention ni s'assurer que son interlocuteur en comprend la raison, il risque d'instaurer une forme de guidance ou de coaching pouvant induire un sentiment de manipulation chez la personne accompagnée. En formulant clairement son intention, Jean prévient cette dérive et permet au supervisé de rester pleinement maître de ses émotions. Sans solliciter d'autorisation préalable, l'approche humaniste prédomine. En clarifiant ses intentions, elle met en exergue l'objectif d'auto-évaluation ainsi que la volonté d'écarter toute forme de manipulation.

Jean insiste également sur l'importance de distinguer l'expression émotionnelle de toute forme de jugement envers autrui. Il précise : « Si l'expression des émotions, c'est mon exploration, ça aide l'autre. Si c'est des jugements sur les autres, il est méchant, ..., ben c'est foutu, il faut vraiment que ce soit qu'une auto-exploration que je montre comme chemin ».

Le terme « auto-exploration », bien qu'employé ici de manière intuitive par Jean, renvoie à une démarche d'élucidation personnelle qui s'apparente à une forme de réflexivité incarnée. En exprimant ses propres émotions, le superviseur offre un modèle d'authenticité, à condition que cette expression ne glisse pas vers une évaluation de l'autre. Ce positionnement met en lumière l'enjeu éthique d'un usage maîtrisé du registre émotionnel en supervision, au service du processus réflexif du supervisé.

En page 5, au chapitre 1.2.1, je fais référence à la résistance au changement selon la théorie de Rogers. L'être humain manifeste fréquemment une résistance au changement. L'évocation de soi permet même d'éviter toute forme de jugement et offre à l'autre la possibilité de s'engager dans un processus réflexif. Le jugement est une tendance innée, comme l'indique Rogers. Il est donc impératif, en tant qu'accompagnant, de veiller à ce que les paroles et les termes des employés ne conduisent à aucun jugement à l'égard de quiconque, afin de laisser une large ouverture à l'exploration des émotions et des réactions.

Cette réflexion intérieure souligne l'importance pour la personne supervisée de rester autonome dans sa lecture des événements et dans l'élaboration de sa posture. Elle doit être engagée dans une réflexion intérieure autonome afin de ne pas opposer de résistance au changement et ainsi faire progresser le processus de supervision. Cette séquence met en lumière l'importance, pour le superviseur, de choisir ses mots avec discernement afin d'éviter toute connotation de jugement. Il apparaît également nécessaire de rester attentif à la manière dont les propositions sont reçues par la personne accompagnée. Dans ce contexte, la reformulation constitue un outil précieux : elle permet de clarifier l'intention de l'intervention, tout en offrant au supervisé la possibilité de valider ou non sa compréhension. Cette pratique,

en cohérence avec les principes évoqués au chapitre 1.4 de mon cadre théorique (p. 14), participe à la construction d'un échange respectueux et ajusté, dans lequel le sens se co-construit progressivement.

Pour Luc, solliciter l'autorisation avant de partager ses émotions est une pratique à laquelle il est accoutumé. : « Oui, je le fais aussi pour mes pensées, mes ressentis et mes expériences personnelles. Je ne demande pas l'autorisation mais plutôt si cela l'intéresse, si cela lui est utile. Je le demande pour avoir son ressenti, pour savoir si c'est une piste à explorer » (question 3).

Les points de vue exprimés ci-dessus présentent des divergences. Selon Jean, il est primordial d'évoquer ses émotions avec une totale transparence, tant que les intentions sont annoncées. Pour Luc, il est courant de s'assurer que le supervisé perçoive l'utilité et l'intérêt d'aborder ses émotions. Il laisse ainsi à la personne supervisée la liberté de choisir d'en tenir compte ou non. En demandant si cela l'intéresse, il instaure une distance en précisant que ce sont ses propres pensées, et que le supervisé reste libre de les considérer ou non.

Luc relève encore un autre paramètre auquel il est attentif avant de parler de ses émotions : Un de mes autres critères est comment je perçois mes supervisés en lien ou pas avec leurs propres émotions... si j'ai quelqu'un en face de moi qui est dans un récit très intellectualisé, très analytique, que je sens que la séance ne prend pas, je peux mettre des mots tant sur l'émotion que je ressens chez l'autre que sur la mienne. Si je me dis que c'est utile pour que cela fasse bouger, mais si je me dis que ce n'est pas utile, je ne vais pas le faire. (question 3)

Après avoir analysé ce qu'il ressent, Luc prend également en considération la manière dont la personne supervisée gère ses émotions et les utilise. Cela met en lumière un autre paramètre : la quête constante de cet équilibre intérieur pour le superviseur. Il doit écouter ce qui se passe en lui, tout en écoutant activement l'autre. En fonction des réactions de ce dernier, elle pourra alors filtrer et choisir ce qu'il souhaite transmettre, dans le but de faire progresser le processus de supervision. Cette quête perpétuelle, vers laquelle le superviseur est invité à tendre, telle que mentionnée en page 5, au chapitre 1.2, par l'entremise de Thibauville, réside dans la recherche d'un équilibre subtil. Celui-ci s'atteint en offrant à l'autre la possibilité d'accueillir et de reconnaître les émotions vécues par la superviseure.

Demander l'autorisation d'exprimer ses émotions renvoie inévitablement au cadre instauré dès le début des séances de supervision. Dès l'ouverture, les principes fondamentaux tels que la

confidentialité, la considération mutuelle et le respect des horaires sont établis. Par la suite, émergent des règles plus implicites, telles que l'engagement, la confiance et l'audace de se livrer. Si les premières balisent le cadre initial, celui-ci se construit progressivement au fil des séances, guidé par l'orientation donnée par la superviseure à son supervisé et par la relation qui se tisse entre eux.

L'importance du cadre défini au départ est fondamentale dans tout processus de supervision. La personne qui s'engage dans une démarche de supervision arrive souvent avec sa propre représentation de ce que constitue un cadre de travail, tandis que le superviseur en possède également une conception personnelle. Il est donc nécessaire de confronter et d'harmoniser ces perceptions afin de coconstruire un cadre commun, clair et sécurisant. Cette élaboration partagée favorise une alliance de travail solide et permet de cheminer ensemble de manière cohérente vers les objectifs définis, dans les conditions les plus favorables.

3.4. Les finalités de l'acceptation inconditionnelle

Dès les premières minutes de l'entretien, Jean me fait part de la difficulté qu'il éprouve à exprimer ses émotions lorsque l'échange revêt un caractère peu agréable. : « ...c'est plus quand j'ai une irritation, un peu de colère, ou qu'il me lasse, ça c'était peut-être les émotions les plus pénibles à transmettre » (question 7).

Cette question est approfondie afin d'apporter des éléments de réponse aux interrogations soulevées à la fin du chapitre 1.2.3 concernant l'acceptation inconditionnelle positive. Il s'agit notamment d'examiner si le partage d'émotions telles que l'ennui ou d'autres ressentis difficiles à exprimer peut constituer un enrichissement du processus de supervision, ainsi que d'identifier les modalités les plus appropriées pour en permettre l'expression.

Jean présente sa démarche : « Je disais que j'avais une peine incroyable à me concentrer, à m'intéresser à ce qu'il était en train de dire. Et peut-être justement il était en train d'essayer d'éviter d'aborder ce qui serait important et puis cette forme d'esquive me rendait impatient et un peu irrité » (question 6).

Cela s'inscrit pleinement dans la théorie de Rogers, qui préconise d'exprimer ses ressentis comme une expérience personnelle plutôt que comme une caractéristique intrinsèque de la personnalité du client, comme décrit en page 10, au chapitre 1.2.3. Dans cette situation, Jean parle de lui-même et de sa propre réaction, en s'interrogeant sur ce qu'il ressent profondément. Dans cet exemple, je constate les liens qui peuvent être faits entre l'acceptation

inconditionnelle de l'autre et l'expression du vécu des émotions sans porter de jugement sur ce que la personne est profondément.

Luc, pour sa part, ne ressent pas nécessairement de l'ennui, mais plutôt un décalage, une incohérence qui l'interpelle. Cette prise de conscience l'incite à s'interroger et à confronter son ressenti avec celui de son interlocuteur :

Quand je sens une divergence...je suis dans le cadre d'une réflexion autour des sentiments parasites, c'est-à-dire quand l'émotion exprimée et l'émotion ressentie n'est pas celle qui devrait être ressentie par un stimulus. (Exemple : On m'insulte et je le dis en disant que c'était drôle.) Si je ressens ce genre de décalage, je ne vais pas forcément le faire, mais parfois je vais confronter le décalage en disant : « Mais, ça ne vous a pas mis en colère ? Car moi, je m'étonne que cela ne vous ait pas mis en colère, car vous n'avez pas été respectée. (question 7).

Le fait d'être en congruence avec soi-même et à l'écoute de ses propres ressentis en tant que superviseur permet d'identifier un éventuel décalage entre ses réactions et celles de l'autre. Luc s'autorise à mettre en mots ces divergences de perception, non pas pour les interpréter, mais pour ouvrir un espace de réflexion et aider le supervisé à mieux identifier ce qu'il ressent. Ce positionnement se distingue d'une attitude projective : lorsqu'il exprime un étonnement ou une impression, Luc veille à le rapporter à son propre vécu, sans formuler d'hypothèse sur la personnalité ou le fonctionnement du supervisé.

Jean apporte également un éclairage sur sa propre conception de l'acceptation inconditionnelle :

Moi j'ai toujours aimé quand des gens m'ont dit qu'ils avaient trouvé que j'avais été un peu jugeant à leur égard. Ils sont peut-être en train de me dire qu'ils sont blessés, mais c'est peut-être aussi parce que moi j'ai osé dire des trucs pour lesquels ils n'étaient pas très contents qu'ils ont pu le faire et ça, ça fait vraiment avancer. C'est une relation qui supporte les désaccords, qui supporte qu'on entende des choses qui ne font pas toujours plaisir à entendre mais ça ne change rien au lien, à la tendresse et à l'acceptation inconditionnelle. (question 7).

Jean définit ici l'acceptation inconditionnelle comme une prolongation naturelle de la congruence. Selon lui, être en accord avec ses propres ressentis et les exprimer favorise

l'établissement d'une relation solide, capable de supporter les désaccords et de servir de moteur à l'évolution et à la construction d'un échange authentique. Ainsi, il apparaît essentiel de verbaliser un éventuel malaise, non pas pour fragiliser la relation, mais au contraire pour l'enrichir et la renforcer. Ceci renforce encore une fois la théorie de la congruence en page 7 au chapitre 1.2.2.

Jean évoque l'instant où le superviseur éprouve de l'impatience et, dans cette situation, il s'exprime :

Si le superviseur arrive à les dire et qu'il est entendu, ça simplifie incroyablement son travail. Si je ne dis rien, je vais assister à ça pendant 20 séances et c'est insupportable, A un moment donné l'authenticité et l'expression des émotions, ça va vers une forme de transportation qu'on fait ensemble. (question 6)

Selon Jean, le bien-être du superviseur réside principalement dans le fait d'éviter l'ennui et l'inactivité. Toutefois, la possibilité d'exprimer ce qu'il ressent contribue non seulement à faire progresser le supervisé, mais aussi à permettre au superviseur d'atteindre son objectif, à faire avancer le processus de supervision. Le fait de mentionner ce malaise, de montrer son ressenti comme évoqué en page 10, dans le chapitre 1.2.3 sur l'acceptation inconditionnelle favorise la relation et donc inévitablement la posture réflexive du supervisé.

Jean ajoute encore : « Si j'ai une irritation avec quelqu'un que j'accompagne et puis je n'arrive pas à le dire, ça devient impossible, je me fais du tort à moi-même à chaque entretien, ça ne va pas » (question 6). Pour Jean, il est donc essentiel de cultiver une relation de qualité en partageant ses émotions, afin de favoriser l'avancement du processus de supervision.

Luc accorde de l'importance à l'impact de son expression émotionnelle sur le processus de supervision, davantage qu'à ce que cela pourrait lui apporter personnellement :

Je vais le dire au moment où je pense que ça va faire bouger quelque chose chez l'autre pour avoir accès à sa propre colère. Moi ça ne m'apporte rien, je ne vais rien faire pour que cela m'apporte à moi, mais pour que cela apporte au processus. (question 6)

Par « processus », Luc semble désigner ici le cheminement réflexif du supervisé, et en particulier la possibilité pour celui-ci d'entrer en contact avec ses propres émotions. L'expression du ressenti par le superviseur n'est donc pas envisagée comme une recherche

de soulagement personnel, mais comme un levier permettant de favoriser la prise de conscience de l'autre. Luc mentionne également les manifestations non verbales de ses émotions : « Quand moi-même je ressens une émotion, moi, j'ai une tête qui fait que cela se voit sur mon visage. Mais je ne vais pas forcément le formuler. Si elle me demande, je vais lui dire ».

Ces deux témoignages viennent éclairer la question posée en début de recherche concernant le rôle des signes non-verbaux et leur lien avec le bien-être du superviseur. Les propos de Luc montrent que certaines émotions peuvent s'exprimer sans être verbalisées, tout en ayant un effet sur la dynamique relationnelle. Lorsqu'elles sont perceptibles, elles peuvent ouvrir un espace de dialogue, à condition que le cadre le permette. Cette observation amène à considérer que le bien-être du superviseur n'est pas uniquement lié à l'expression explicite de ses émotions, mais aussi à sa capacité à accueillir ce qui se manifeste en lui de manière ajustée, en tenant compte du processus du supervisé.

3.5. Les émotions du superviseur

Jean explique aussi que parfois il se permet de faire part de son état émotionnel avant la séance : « Lorsque je n'avais pas la bonne disponibilité, un manque de présence que je reconnaissais et que je déplorais et je l'annonçais en amont de la séance » (question supplémentaire).

Pour ma part, j'ai eu, dans le contexte dans lequel j'exerce, l'occasion aussi de faire part de mes émotions avant la séance de supervision. Voici un extrait de mon journal de bord :

J'arrive aujourd'hui à cette séance, la tête remplie de mes soucis de la veille, je suis inquiète de ne pas être aussi disponible que j'aimerais l'être. Je me permets d'en faire part à ma supervisée. Celle-ci est un peu étonnée de me voir lui dire cela, je précise juste que si elle sent que je ne suis plus pleinement à son écoute, elle n'hésite pas à me le signaler. ... La séance se déroule bien et mes soucis ne reviennent pas dans mes pensées, j'ai pu me consacrer pleinement à son récit. A la fin, elle me confirme encore ne pas avoir vu de différence.

Le fait d'avoir exprimé à la supervisée, en début de séance, que j'étais préoccupé par des éléments extérieurs m'a semblé participer à une posture de congruence. En partageant cette information de manière transparente, sans en faire le centre de l'échange, j'ai pu poser un cadre clair tout en maintenant une qualité de présence. Cela a peut-être contribué à éviter que

mes préoccupations interfèrent dans la relation, ce que la supervisée a confirmé en indiquant n'avoir perçu aucune différence.

Luc fait part d'entretiens où ses émotions ont pris le dessus. : « Parfois, je peux être perturbé par mes propres émotions et ce que je vis peut m'empêcher d'être pleinement concentré. Dans ce cas-là, si le contenu me touche trop, je vais me permettre de le dire afin de soigner la relation. » Une fois encore, Luc insiste sur l'importance de prendre soin de la relation, toujours dans la même perspective de supervision. La différence entre ces deux superviseurs expérimentés réside dans le fait d'exprimer cela en amont ou uniquement au moment où la situation se présente. Quoi qu'il en soit, il est essentiel pour moi, en tant que superviseuse, de rester attentive à ce qui se passe en moi afin d'être le plus authentique possible et de faire progresser le processus d'accompagnement.

Dans mon journal de bord, suite à une supervision individuelle, j'ai écrit :

Elle me parlait avec un grand sourire et pourtant en moi, je sentais une colère monter, elle n'avait pas été respectée et cela m'énervait au plus haut point. La supervisée ne se respectait pas elle-même en acceptant cela. J'ai pu formuler que je ressentais de la colère à ce moment-là face à son récit et à sa situation. Cela a permis à la personne d'identifier et d'accepter cette colère. Elle a pu mettre des mots là-dessus. (...) Par la suite, après avoir identifié que la colère était là pour nous protéger, elle a décidé ce qu'elle allait accepter ou pas par la suite lors de futurs entretiens du même genre.

Le fait d'être attentive à ce qu'il se passait en moi et de partager mes émotions a permis à la personne d'identifier ses émotions et de les réévaluer de manière cognitive. L'identification des émotions a permis un rééquilibrage.

Lors d'une autre supervision, le supervisé me parlait d'une situation de deuil, où il y avait beaucoup de tristesse dans le récit. Dans mon journal de bord, j'écris :

Le supervisé ne ressentait pas beaucoup d'émotions mais il disait être beaucoup préoccupé par le fait de ne pas ressentir d'émotions. Il dormait peu la nuit depuis les événements, il devait accompagner cette famille qui avait vécu le deuil et sentait bien que chacun avait sa manière de vivre le deuil autrement. Lors de ce récit, je me sentais perdue, je ne voyais pas comment je pouvais l'aider. Son attente était surtout de déposer car le sac était lourd pour lui. J'ai donc écouté activement.

Maintenant, après avoir écrit ce travail de recherche, je réagirais autrement. Je parlerais de ce mélange d'émotions que je ressens, de cette tristesse que j'ai pour la famille, du désarroi que je vois chez le supervisé ainsi que la colère face au souci qui entraîne un manque de sommeil. Je serais beaucoup plus congruente afin de permettre au supervisé de trier et identifier ses émotions.

Synthèse

L'empathie

Le travail de supervision s'inscrit dans une tension permanente entre l'attention portée à l'autre et l'écoute de ses propres ressentis. Les entretiens ont mis en évidence l'importance d'effectuer des allers-retours entre ces deux pôles, afin d'éviter d'être traversé par une émotion sans en avoir conscience. L'empathie permet justement d'entrer dans le monde de l'autre tout en maintenant une juste distance. Elle ouvre un espace où les émotions peuvent être reconnues comme légitimes, ce qui favorise l'expression authentique du supervisé. En comparant ses ressentis à ceux de la personne qu'elle accompagne, la superviseure peut l'aider à identifier plus clairement ce qui se passe en elle. Ainsi, l'empathie, mobilisée comme outil de clarification, soutient l'ajustement de la posture du supervisé et renforce la qualité de la relation.

La congruence

Être congruent, c'est accepter ce qui se passe en soi, sans se laisser envahir ni se couper de ses émotions. Cette posture m'a semblé, au fil de ma recherche, indispensable à mon propre bien-être. Elle offre une stabilité intérieure qui permet d'habiter pleinement sa fonction, tout en régulant ce qui pourrait interférer dans la relation. La congruence permet d'être davantage à l'écoute de soi-même en tant que superviseur. À la lumière de mes recherches théoriques et empiriques, cette attitude est perçue comme un facteur essentiel au bien-être de la superviseure. Elle offre la possibilité de se sentir à l'aise avec ses ressentis, tout en réduisant les risques de malentendus que l'expression non verbale pourrait transmettre.

Le fait de transmettre certains éléments de son vécu émotionnel peut contribuer à nourrir le processus réflexif du supervisé. Cette posture, lorsqu'elle est adoptée avec congruence et discernement, peut également exercer une influence implicite sur la manière dont le supervisé s'autorise lui-même à explorer ses ressentis. Il ne s'agit pas ici de se poser en modèle à suivre, mais plutôt d'assumer une posture professionnelle dans laquelle la transparence émotionnelle, lorsqu'elle est justifiée, devient un outil de facilitation. Dans cette perspective, le superviseur agit davantage comme un guide ou un soutien, offrant un cadre de confiance propice à l'expression authentique de l'autre.

Rogers évoque trois conditions fondamentales dans l'Approche Centrée sur la Personne (ACP) pour le superviseur. Pour le supervisé, l'enjeu reste la clarification de sa posture professionnelle et la reconnaissance de ses propres émotions. La congruence du superviseur,

lorsqu'elle est incarnée de façon ajustée, contribue à créer les conditions nécessaires à cette exploration. Il ne s'agit pas de tout verbaliser, mais d'identifier ce qui, dans l'expérience du superviseur, peut soutenir l'avancée de l'autre. Cette exigence implique une clarification du partage et un positionnement réflexif constant, toujours au service du processus d'accompagnement.

La congruence permet aussi de mieux comprendre ce qui se joue, à condition de prendre le temps d'analyser ses émotions. Il ne s'agit pas de tout dire, mais de transmettre de manière ciblée ce qui peut aider l'autre à avancer. Par cette attitude, le superviseur joue aussi un rôle modélisant, invitant le supervisé à s'explorer avec sincérité. Cette posture exigeante requiert une mise en parole mesurée et ajustée, orientée vers le soutien du processus d'accompagnement.

L'acceptation inconditionnelle

Dans le cadre de cette recherche, j'ai pu comprendre et clarifier le concept d'acceptation inconditionnelle, que j'interprète comme l'acceptation des réactions de l'autre, tout en étant en mesure de lui faire part de mes divergences vis-à-vis de ses réflexions. L'objectif étant de faire évoluer la relation, en accueillant les différentes perspectives.

Cette clarification met également en lumière l'importance du bien-être de la superviseure pendant l'entretien. Si elle ne parvient pas à expliciter un malaise, elle risque de passer plusieurs séances dans un inconfort qui pourrait nuire à l'engagement et au progrès du processus. S'écouter sera ainsi un levier crucial, non seulement pour comprendre ce qui se passe en soi, mais aussi pour le communiquer à l'autre, afin de lui permettre de progresser dans sa propre démarche.

L'autorisation de parler de ses émotions

Dans la recherche sur le terrain, il apparaît que les deux superviseurs expérimentés n'adoptent pas la même approche en ce qui concerne la demande d'autorisation pour partager leurs pensées ou émotions. Jean ne sollicite pas d'autorisation préalable, cela a été discuté au départ du processus de supervision, mais il insiste sur l'importance de clarifier son intention avant tout partage. En revanche, Luc demande fréquemment l'autorisation avant d'aborder ses émotions ou ses réflexions.

Dans cette quête d'équilibre entre l'écoute de l'autre et l'attention portée à soi, il importe d'écouter attentivement ce que l'on sent. Ensuite, avant de partager des émotions avec l'autre,

intervient la phase d'autorisation, mais surtout de clarification des intentions. Il n'est pas suffisant d'uniquement transmettre des émotions, mais il est aussi essentiel de préciser la raison de cette transmission, de partager des intentions et de demander l'autorisation, afin de faire comprendre à l'autre qu'il s'agit de ses propres pensées et non d'une pensée à adopter. Il faut prendre garde à ne pas manipuler en projetant mes émotions sur l'autre et en l'invitant à ressentir ce que je ressens. Cette démarche vise à favoriser la réflexion du supervisé et à soutenir l'avancement du processus de supervision.

Le partage d'émotions entre superviseur et supervisé ne peut s'inscrire que dans un cadre clairement défini dès le départ, et amené à évoluer au fil du processus. Dès les premières séances, les fondements que sont les règles de confidentialité, le respect des horaires et les principes éthiques sont posés. Ce socle initial permet progressivement l'émergence de dimensions plus subjectives telles que la confiance, la relation de travail privilégiée et l'épanouissement personnel. C'est à travers ce cadre en constante construction que le partage émotionnel devient non seulement possible, mais aussi pertinent et porteur pour l'évolution de la supervision.

Cela permet également de rappeler que ce qui est partagé relève d'une subjectivité située, et non d'une vérité imposée. L'objectif reste de soutenir la réflexion du supervisé, sans jamais prendre le dessus sur son propre cheminement.

Conclusion

Ce travail de recherche m'a permis de mieux comprendre les enjeux liés à l'expression des émotions dans la posture de superviseure. Les entretiens menés avec des professionnelles et professionnels expérimenté-e-s ont mis en lumière les tensions, mais aussi les ressources que cette dimension émotionnelle mobilise. J'ai pu faire le lien entre leurs propos et ma propre pratique, notamment à travers une situation concrète où j'ai choisi de nommer mes préoccupations personnelles avant une séance. Ce geste, simple en apparence, m'a permis de déposer ce qui m'encombrait et d'être pleinement disponible à l'écoute de la personne supervisée. Cette expérience a renforcé ma conviction qu'un positionnement congruent, respectueux de soi et de l'autre, constitue un levier essentiel dans l'accompagnement en supervision.

L'un des apprentissages majeurs de cette démarche a été la prise de conscience de l'importance de m'écouter activement, non pas pour me centrer sur moi, mais pour repérer les interférences possibles dans la relation. Il m'appartient, en tant que superviseure, d'identifier les moments où l'expression de ce que je vis intérieurement peut soutenir le processus du supervisé et de distinguer ces moments de ceux où le silence est plus ajusté. Cela suppose une vigilance constante, un équilibre fin entre transparence et retenue, que je continuerai à explorer.

La réalisation de ce travail n'a toutefois pas été exempte de difficultés. Il m'a été parfois complexe de mettre à distance certains apports théoriques pour laisser place à une réflexion plus personnelle. De même, il a fallu apprendre à reformuler avec justesse les propos des personnes interrogées, sans les trahir, tout en y projetant mon propre questionnement. Ce cheminement m'a amenée à affiner ma posture de chercheuse, à accepter les incertitudes, et à mieux articuler vécu professionnel et analyse réflexive.

Avec le recul, je constate que certaines parties de mon travail auraient gagné à être approfondies, en particulier dans la mise en dialogue entre les concepts théoriques et les situations de terrain. L'écriture m'a permis de poser des jalons, mais elle me laisse aussi entrevoir des pistes encore à explorer.

Dans mes pratiques futures, je retiendrai l'importance d'un cadre clair et d'une présence authentique. L'enjeu de l'authenticité, au cœur de ce travail, s'est révélé à la fois central et complexe. Être authentique ne signifie pas tout dire ni se livrer entièrement, mais plutôt rester alignée avec ce qui se vit en soi et choisir, avec discernement, ce qui peut être partagé dans

l'intérêt du processus supervisé. Cette posture suppose un double engagement : vis-à-vis de la relation, mais aussi vis-à-vis de soi-même. Elle engage une forme de lucidité sur ses propres limites, ses zones d'inconfort et ses émotions, tout en veillant à ne pas en faire le centre de l'échange. C'est ce que j'ai progressivement appris au fil de ce parcours : l'authenticité ne va pas de soi, elle se travaille, elle s'affine, et elle se pense comme un acte professionnel. Elle devient alors une posture ajustée, qui permet à la relation supervisée de gagner en profondeur, en sécurité et en efficacité. Je poursuivrai également mon questionnement sur les usages de l'émotion en supervision, sur la manière dont elle peut être accueillie, nommée ou régulée sans perdre de vue la finalité de l'accompagnement. Ce travail n'est donc pas une fin, mais une étape dans une démarche de professionnalisation continue.

Références bibliographiques

- Brun, P. (2015). Émotions et régulation émotionnelle : une perspective développementale. *Enfance*, 67(2), 165–178.
- Bustany, P. (2015). Les neurones miroirs. In B. Cyrulnik (Éd.), *Comment fonctionnent nos émotions ?* (pp. 51–68). Duval.
- Cattin, J.-M. (2015). Point fort/Thérapie ou supervision ? En travail social, la supervision a trouvé ses marques. *Actualité Sociale*, (57).
- Cungi, C. (2024). *Alliance thérapeutique*. <https://tcc.apprendre-la-psychologie.fr/l-alliance-therapeutique.html>
- Cungi, C. (2000). *L'alliance thérapeutique*. Éditions Retz.
- Haugh, S. (1998). Congruence : une confusion de langage. *Pratique centrée sur la personne*, 6(1), 44–50.
- Mucchielli, R. (2016). *L'entretien de face à face dans la relation d'aide*. ESF.
- Ricoeur, P. (1986). *Du texte à l'action : Essais d'herméneutique II*. Éditions du Seuil.
- Rogers, C. R., Kirschenbaum, H., & Henderson, V. L. (2013). *L'approche centrée sur la personne*. Éditions Ambre.
- Rogers, C. R., & Ducroux-Biass, F. (2011). La tendance actualisante par rapport aux « motifs » et à la conscience. *Approche centrée sur la personne. Pratique et recherche*, 13(1), 65–89.
- Rogers, C. R. (1998). *Le développement de la personne* (1re éd. 1966). Dunod.
- Rogers, C. R., & de Bettignies, H. C. (1963). La relation thérapeutique : les bases de son efficacité. *Bulletin de psychologie*, 17(224), 1–9.
- Sills, C., Mazzetti, M., & Razous, J. (2012). Les systèmes de scénario en miroir : un outil pour les superviseurs en formation. *Actualités en analyse transactionnelle*, (1), 1–16.
- Simon, E. (2009). Processus de conceptualisation d'« empathie ». *Recherche en soins infirmiers*, 98(3), 28–31.

Thibauville, S. (2024). La méthode d'Approfondissement et d'Apaisement Émotionnel (AAE) : une perspective pour comprendre, expliciter et réguler l'émotion. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (26-1).

Tudor, K., Stora, N., & Ducroux-Biass, F. (2014). Les conditions thérapeutiques de Rogers : Une conceptualisation relationnelle. *Approche centrée sur la personne*, (2), 63–85.

Annexes

Annexe 1 : Questionnaire

Questions posées lors des entretiens semi-directifs avec des superviseurs expérimentés.

1. Lors d'un entretien, tu ressens des émotions suite au récit du supervisé ? Qu'en fais-tu ?
2. De quelle manière lui communicates-tu ?
3. Est-ce que tu demandes l'autorisation de parler de toi et de tes émotions ?
4. « Être authentique et congruent implique de communiquer ses sentiments », que penses-tu de cette phrase?
5. Quel est l'intérêt pour le supervisé ?
Y a-t-il un risque qu'il soit influencé ?
6. Quel est l'intérêt pour le superviseur ?
7. Si le supervisé t'ennuie ou dit des choses qui provoquent des sentiments négatifs en toi, comme de l'antipathie ou de la colère, qu'en fais-tu ? Trouves-tu bénéfique de le formuler ?

Extrait de la grille d'analyse à la suite des entretiens

	Jean ³ , psychologue et superviseur	Luc ⁴ , formateur et superviseur
1. Lors d'un entretien, tu ressens des émotions suite au récit du supervisé, qu'en fais-tu ?	...plus j'ai avancé et aussi en lien avec les supervisions, les analyses de pratiques, plus c'était devenu non seulement nécessaire mais utile d'exprimer mes émotions. ... ah ça ne me posait pas vraiment de problème c'est plus quand j'ai une irritation, un peu de colère, ou qu'il me lasse, ça c'était peut-être des émotions les plus pénibles à transmettre. pour moi, ça c'est vraiment Rogers ! c'est qu'il ne faut jamais rester dans l'implicite et qu'il faut leur donner des noms.	(...) Je vais observer si les émotions que je ressentirais moi dans une même situation qu'elle, sont les mêmes que celles qu'elle exprime et qu'elle a ressenti. On a deux cas de figures. Si mon ressenti correspond au sien, les exprimer peut permettre une validation de ce que la personne ressent. Ça peut l'aider à se sentir légitime dans son vécu, à se sentir rejointe dans son vécu et comprise et à comprendre que les émotions professionnelles qu'elle a vécues sont normales et que c'est humain de réagir comme cela. Parfois je peux l'exprimer si je perçois qu'il y a un besoin de validation, en disant : « Vous savez, moi aussi j'aurais ressenti de la tristesse, c'est tellement logique de ressentir de la tristesse lorsqu'on vit qqch comme ça au travail. » Je pourrais dire ce genre de choses-là pour valider le ressenti.
Identification des émotions	Le supervisé va avancer si lui, il arrive en premier à identifier à	Cette personne était encore sous le choc d'avoir ressenti

³ Prénom d'emprunt

⁴ Prénom d'emprunt

	mettre des mots sur ses émotions et en deuxième à les accepter. C'est les deux chemins qu'on doit l'aider à faire. Peut-être si nous, on est un modèle de congruence, et bien ça peut vachement aider.	ces émotions. Moi j'étais très touché par rapport à ça, j'ai senti... il y a des fois où je sens l'émotion à la place de l'autre, tu vois ce que je veux dire ? Là, c'est un vrai outil de travail et là, je vais aller la nommer. Là, j'ai dit « Est-ce qu'il y a de la culpabilité ? » ça je vais le faire... pour lui permettre de mettre les mots où elle n'y arrive pas toute seule.
(...)		
2. Est-ce que tu demandes l'autorisation de parler de toi et de tes émotions ?	Non, alors, pas du tout, je n'ai jamais demandé cette autorisation... Si tu veux moi ça me fait penser à Meeto et aux relations amoureuses où aujourd'hui en Amérique tu dois envoyer un SMS pour savoir si t'oses faire un compliment à qqn (rire) Je veux dire à un moment donné, il faut être soi. Par contre, ça veut aussi dire que si quelqu'un me dit un malaise, un inconfort, je dois le prendre très au sérieux puisque j'ai pas mis la forme pour vérifier avant ... puis c'est arrivé que des gens soient étonnés pour le moins etc... je dois accueillir ça ça me paraît bizarre même moi qu'on demande : « est-ce que c'est OK pour toi si je te dis ce que je ressens ? » mais pourquoi pas... si l'autre me considère comme une machine à penser et pas un humain. C'est l'approche humaniste, ce qui caractérise l'humain.	Oui, mais je le fais aussi pour mes pensées, mes ressentis et mes expériences personnelles. Je ne demande pas l'autorisation mais plutôt si cela l'intéresse, si cela lui est utile. Je le demande pour avoir son ressenti, pour savoir si c'est une piste à explorer...
(...)		
3. L'empathie	Dans des moments d'empathie, c'est là qu'on crée le plus de liens il faut que l'autre se dise : « Putain, mais il dit mieux que	Je ne me considère pas comme empathique, je n'aime pas ce terme, j'utilise plutôt le terme « Compassion » C'est une question de distance pour

	moi ce qui est en train de se passer en moi. » Il faut que je l'aie nommé juste, quoi. Dans ce cas c'est plus une caisse de résonance, je vais faire la différence entre les émotions de l'autre et les miennes. Je suis une caisse de résonance et je m'observe résonner, alors que quand c'est ma propre émotion, il y a la pudeur. est-ce qu'elle a sa place ici ? est-ce que j'emmerde l'autre en disant que je suis pas dans la meilleure forme ? est-ce que je peux lui dire qu'il est peut-être en train de me mener en bateau et qu'on ne va pas au bon endroit. Là, ça c'est plus compliqué	moi. Je peux être dans de la compassion, c'est être avec l'autre dans sa souffrance. Et moi je ne souffre pas en face. Dans l'empathie, il y a ressentir à la place de l'autre, et je n'aime pas cela. Lorsqu'on veut développer l'autonomie des supervisés, chacun est responsable de ces émotions. Par contre, en face de qqn qui souffre, je vais me laisser toucher, et je vais rester bien, je vais rester solide, dans mon centre à moi, pour contenir et être avec l'autre, pour l'aider à contenir sa souffrance. Ça je le trouve dans l'étymologie du mot compassion qui est de souffrir avec.
Congruence Quel est l'intérêt pour le supervisé ? Y a-t-il un risque qu'il soit influencé ? Équilibre d'écouter ce que je ressens et ce que l'autre me dit	Bon si tu veux entre s'adapter et confronter moi j'ai toujours eu beaucoup plus de facilité à m'adapter. Et ce que la congruence m'a enseigné c'est qu'il faut confronter. Donc à un moment donné lui dire, non ça ne va pas, il y a qqch qui ne joue pas pour moi, c'est difficile. (...) Et quand je dis influencer, on ne peut pas ne pas influencer surtout quand c'est clarifiant. Par contre, il faut faire attention à ne pas manipuler. La différence entre les deux, c'est de dire les intentions ou pas. Dans la manipulation, on ne dit pas les intentions tandis que dans l'influence on les dit. « Moi, j'aimerais te montrer un peu comment je fonctionne et puis t'inviter à aller aussi un peu dans ce registre chez toi,	L'expression de mes émotions, le risque est que je n'identifie pas des résonances et que je mélange l'émotion du supervisé et la mienne. Si je perçois ce risque, je vais redoubler de prudence afin d'être pleinement à l'écoute de l'autre sans faire interférer mes résonances. « Si j'avais été à votre place, j'aurais probablement ressenti de la colère. » Je le dis plutôt comme ça, car sur le moment je ressens vraiment rarement de la colère. Si j'ai une supervisée qui vient en étant en colère, je ne vais pas être moi-même en colère. Je vais par contre, en tant que superviseur être triste qu'elle vive un truc pareil, mais ça je ne vais pas le nommer. Je vais simplement dire « Je vois que c'est dur pour vous. »

	comme ça les choses sont claires. » Lui dire par exemple qu'un humain qui fonctionne normalement ça devrait le fâcher sinon il va se laisser marcher dessus, ou j'en sais rien quoi, sans lui expliquer pourquoi on dit ça , là on est 100% dans la manipulation, car je suis en train de lui dire ce qu'il est censé éprouvé !	Mais sans parler des émotions que je ressens.
L'effet modélisant	Et puis tu vois pour Rogers pour le thérapeute, il y a 2 attitudes à avoir congruence et authenticité et il en ajoute une 3e acceptation inconditionnelle , mais pour le patient, le client, le supervisé il y en a qu'une et c'est l'auto-exploration , hors si moi je parle de mes émotions avec sincérité, j'invite l'autre à explorer ses émotions avec sincérité. et le seul critère que Rogers avait pour savoir si quelqu'un était en train de faire un chemin qui avait du sens en développement personnel, c'était l'auto-exploration. Et cela passe par l'exploration des émotions et même celles dont on n'a pas l'habitude qu'on ne sait pas nommer, que nos parents nous ont dit que c'était pas beau d'être en colère, fâchés etc	Je le fais aussi pour être modélisant. Ce qui va aussi être utile pour lui.
Hypothèse : « la supervision est impossible sans empathie. »	Absolument, Eh puis-je dirais que moi je mettrais même sans empathie et authenticité, c'est impossible. Car dans l'empathie, je m'évertue de montrer à l'autre qu'il est légitime, que ce qui dit c'est comprendre, qu'il y a du	Sentir les émotions à la place de l'autre, cela se produit quand l'autre est incapable de ressentir elle-même ses émotions. J'ai déjà observé cela, mais je n'ai pas de bases théoriques sur

	sens et accepter , etc...mais il y aussi MOI ! c'est comme je disais si j'ai une irritation avec quelqu'un que j'accompagne et puis j'arrive pas à le dire, à me faire entendre ça devient impossible, je me fais du tort à moi-même à chaque entretien, ça ne va pas. C'est la même chose dans une relation de couple, si pour protéger l'autre, je ne dis rien, à un moment donné, cela va exploser. Si dire, c'est un chemin vers l'harmonie, c'est faire un pas de plus, progresser, et ben c'est gagné.	lesquelles m'appuyer. Quand qqn ne sent pas, je peux sentir à sa place mais c'est parce que l'autre ne sent pas. J'ai des exemples dans le cadre thérapeutique. Par exemple lorsqu'une personne a une émotion complètement inadéquate face à une situation, je ressens une autre émotion à sa place, en l'occurrence, une émotion plus adéquate dans une pareille
(...)		
Communiquer en amont de la séance quand je suis dans un état émotionnel difficile	C'est aussi arrivé que moi je sois moi dans un état émotionnel à cause de mes enfants à propos de ce qu'il était arrivé ou pas arrivé. Et je n'avais pas la bonne disponibilité, la même disponibilité que j'aurais aimé avoir quoi, là c'était plutôt un peu un manque de présence que je reconnaissais et que je déplorais et que je l'annonçais.	