

Maîtrise des systèmes – les ressources professionnelles de l'accompagnant.e

„ Il n'est jamais ni trop tôt, ni trop tard, pour travailler à la santé de l'âme. (Épique).

Possibilité d'application

Les accompagnant.e.s qui souhaitent utiliser la mobilisation des ressources dans le cadre de leur activité se fieront à leurs propres ressources professionnelles et se remettront en question face à elles.

Comment procéder ?

Expliquez rapidement l'idée de la maîtrise des systèmes (d'après Gussone & Schiepek) :

La compétence système est un modèle à six dimensions qui résume les compétences des accompagnant.e.s. La prise en compte de ces "sous-compétences" ou "facettes" devrait aider à faire face au monde complexe de l'accompagnement sans arriver à un état de stress chronique et de surcharge.

Distribuez le questionnaire Maîtrise des systèmes basé sur le travail de Gussone & Schiepek, 2000, S. 96).

Laissez les participant.e.s remplir le questionnaire.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Ce système de maîtrise des systèmes est présenté comme un concept préventif. Le « souci de soi » y est vu par beaucoup comme une capacité. Gussone et Schiepek attirent l'attention sur le fait que tous les aspects ne sont pas d'importance égale dans la prévention du burnout et qu'ils se recoupent partiellement.








Ils partent toutefois du principe « qu'une compétence étendue sur la manière de s'y prendre avec des systèmes complexes est une base décisive pour la santé psychique du praticien » (Gussone & Schiepek 2000, S. 100). Pouvant être perçus comme une partie de l'attention que l'on se porte à soi-même, la formation continue et le perfectionnement servent à acquérir ces compétences

L'objectif n'est pas de suivre la totalité de la liste, car cela mènerait à un surmenage. Le modèle doit davantage servir à la prise en considération et à la réflexion au sujet de ses propres ressources et des possibilités d'évolution.

Contexte et sources

Gussone, B. & Schiepek, G. (2000). *Die „Sorge um sich“. Burnout-Prävention und Lebenskunst in helfenden Berufen*. Tübingen: dgvt-Verlag.

Schemmel, H. & Schaller, J. (2013). *Selbstsorge von TherapeutInnen*. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 147–193). Tübingen: dgvt-Verlag.

En bref	
	Savoirs Attitudes
	Compétences
	Personnel Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation Pérennisation Connaissances de base
	Questionnaire Maîtrise des systèmes
	Individuel
	Par deux Petit groupe Plénier
	15 min
Nbre.Part. Au choix	

Questionnaire

Maîtrise des systèmes

Les 6 sous-aspects suivants reflètent les facettes de la maîtrise des systèmes qui aident à gérer la complexité de l'activité d'accompagnement sans y succomber, ni souffrir de surmenage. L'objectif n'est pas d'acquérir toutes les compétences (cela pourrait aussi mener à un surmenage), mais d'apprendre à évaluer ses propres ressources et à concevoir des possibilités d'évolution.

Étape 1 : Notez quelles ressources vous avez ou aviez.

Étape 2 : Évaluez chacune des ressources identifiées selon les caractéristiques suivantes, sur une échelle de 0 à 6 :

D = disponible : Dans quelle mesure cette ressource est-elle disponible actuellement ?

I = importance : Quelle est l'importance de cette ressource ?

P = potentiellement : Dans quelle mesure cette ressource serait-elle utile si elle n'était pas bloquée pour le moment ?

B = but : Quelle forme souhaiteriez-vous que prenne cette ressource pour soutenir la situation de votre entreprise ?

Étape 3 : Évaluez votre compétence dans les aspects partiels de la compétence système dérivés de Gussone et Schiepek (environnement social, gestion du temps, gestion des émotions, capacité de relation et de participation, création d'un espace pour le développement et l'auto-organisation, connaissances théoriques et compétences méthodologiques).

Source d'après : Gussone, B. & Schiepek, G. (2000). Die ‚Sorge um sich‘. Burnout-Prävention und Lebenskunst in helfen-den Berufen. Tübingen: dgvt-Verlag

Quelles sont les ressources dont je dispose dans mon activité d'accompagnement qui me permettent de faire face à la complexité et de fournir une prestation de qualité ?

<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>
• Environnement social					
	<i>Clarification du rôle et des attentes, clarification de la commande</i>				
	<i>Propre capacité d'équipe</i>				
	<i>Peut partager</i>				
	<i>Didactique et préparation du contenu</i>				
	<i>Obtenir des commentaires et donner des commentaires</i>				
	<i>Connaître et respecter les règles</i>				

<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>
• Faire face au temps					
	<i>Patience et temps</i>				
	<i>Moment raisonnable / rapidité de consultation</i>				
	<i>Développement de prévisions, connaissance des processus non linéaires</i>				
	<i>Organiser la fréquence des sessions / interventions de manière appropriée</i>				
	<i>Manipulation détendue de l'immuabilité</i>				
	<i>Faire face aux limites dans le processus de changement</i>				
	<i>Changer entre action et réflexion</i>				

Source: modifié d'après Gussone & Schiepek, 2000, S.96ff

<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>
• Gérer les émotions					
	<i>Auto-soins</i>				
	<i>Utilisez votre propre énergie</i>				
	<i>Se concentrer (ne pas se disperser)</i>				
	<i>Gérer mon stress émotionnel</i>				
	<i>Tolérance à l'ambiguïté (gérer les contradictions)</i>				
	<i>Tolérance à l'ambivalence (acceptation: la vie est une succession de hauts et de bas)</i>				
	<i>Engagement, propre motivation</i>				

<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>
• Contacts et capacité de participation					
	<i>Langage compréhensible</i>				
	<i>Faire attention à la réceptivité de mon homologue</i>				
	<i>Sensibilité pour la langue, les règles, les mœurs, l'histoire, les cultures</i>				
	<i>Ma gestion des conflits et ma capacité à faire face</i>				
	<i>Coopération interdisciplinaire</i>				
	<i>Soutien à l'estime de soi (de soi et de celui des partenaires de la coopération)</i>				

Source: modifié d'après Gussone & Schiepek, 2000, S.96ff

• Laissez de l'espace et créez pour le développement et l'auto-organisation					
	<i>Essayer (créer des variations)</i>				
	<i>Accepter l'erreur</i>				
	<i>Assurer la sécurité en période d'instabilité critique</i>				
	<i>Compétences pour faire face à de nouvelles situations (recherche d'informations, capacité à créer des analogies, renforcement des compétences)</i>				
	<i>Reprendre et utiliser les états et les motivations des ressources</i>				
	<i>Les crises et les processus de changement peuvent montrer du sens</i>				
<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>

• Connaissances théoriques et compétences méthodologiques					
	<i>Connaissances de la théorie des systèmes (par ex. synergétique, théorie des systèmes non linéaires, cybernétique)</i>				
	<i>Bases psychologiques (par ex. recherche sur les émotions ; psychologie sociale ; psychologie du travail et des organisations)</i>				
	<i>Bases sociologiques (par ex. sociologie des modes de vie ; sociologie de la famille)</i>				
	<i>Bases biologiques (par ex. neurobiologie)</i>				
	<i>Compétences de coaching</i>				

Source: modifié d'après Gussone & Schiepek, 2000, S.96ff