

## La supervision professionnelle : une relation d'évaluation qui n'est pas du contrôle<sup>1</sup>

L'accompagnateur est tenu d'avoir un 'superviseur' mais tous les intervenants et même tous les professionnels des ressources humaines gagneraient à en avoir un. Bien des souffrances au travail leur seraient épargnées.

La 'supervision' est l'occasion :

- de se donner des repères pour développer son pouvoir d'agir,
- d'étoffer son identité professionnelle et son style professionnel,
- de cultiver sa vulnérabilité et son engagement,
- de savoir mieux *ce qui se joue de soi* dans les situations professionnelles,
- d'assumer et se détacher,
- de se préparer au questionnement éthique,

donc de travailler sur soi.

Ce n'est pas du contrôle, contrairement à ce que le terme désigne en psychanalyse. Le superviseur professionnel (superviseur de professionnels des ressources humaines) ne garantit pas le respect de la bonne pratique. Il ne conseille pas. Il ne corrige pas.

La 'supervision' n'est pas de la psychanalyse de coach, ni de la thérapie. On ne s'intéresse pas seulement aux gestes psychiques, on n'y travaille pas que les transferts d'affects, ni avec les taxonomies psychiques. Il n'est pas nécessaire d'être psychanalyste pour être 'superviseur' mais on voit mal comment on pourrait l'être sans rien savoir de la psychanalyse, ce qui est identique pour tous les professionnels de la relation humaine. Le terme de supervision est emprunté à la pratique thérapeutique et fait confusion, mais on n'en a pas d'autre. On devrait l'employer toujours entre guillemets. Le « super » induit dans la langue ordinaire une position imaginaire de supériorité qui n'a pas lieu d'être, le 'superviseur' n'est pas un maître à penser, un gourou ; ni ce mentor expérimenté qui sait le sens de la vie<sup>2</sup> ; ni un expert d'un champ théorique quelconque, même la psychanalyse. On fait de la supervision, on n'est pas 'superviseur' : il a la légitimité que les autres lui reconnaissent et celle qu'il se donne. Il prend sa place. Ce n'est pas un métier. « Supervision » est en fait une antiphrase, ce qui correspond parfaitement à la non-place qu'elle désigne.

La 'supervision' n'est pas collective. Parler de « supervision d'équipe », c'est confondre la 'supervision' et l'analyse des pratiques ou le conseil en collectif. De plus, le superviseur est souvent, dans ce cas, un expert qui permet au groupe de contrôler les bonnes pratiques du métier ou les bons gestes, les bonnes attitudes intra-psychiques (gestion du transfert par exemple). Rien à voir avec la 'supervision' professionnelle dont on parle ici, dans la relation éducative. Le 'superviseur' ne se fait pas passer pour un expert d'un champ de savoir ni d'un métier : la pluralité de ses champs de références, sa culture, sa réflexivité, assurent le 'supervisé' qu'il va entrer dans une pratique différente de la formation, de l'analyse des pratiques, de la cure, du conseil individuel ou du développement personnel. L'augmentation des savoir faire du supervisé, le développement des savoirs, la résolution d'un problème, la gestion des compétences ne sont pas les cibles de la supervision. Ils peuvent en être des effets. La 'supervision' professionnelle est une relation particulière.

La 'supervision' n'est pas du conseil, ni une relation d'aide. Par exemple, l'accompagnateur ne va pas voir et écouter son 'superviseur' parce que ce 'superviseur' sait ce qu'il faut faire ou être. L'accompagnateur en ressources humaines va parler à son 'superviseur' parce que l'accompagnateur veut signifier qu'il a conscience des risques liés à l'ouverture dont il se pare pour se différencier de l'expert. Vouloir être coach, médiateur ou consultant, c'est prendre des risques tels que, seul, on ne peut pas tenir. Ce sont les dangers liés au travail aux limites dans la relation éducative (avec deux bornes : la fusion avec l'éduqué ou son abandon<sup>3</sup>) qui rendent nécessaire la 'supervision'.

La 'supervision' comme tout dispositif d'évaluation située dans les pratiques travaille

- le rapport au savoir,
- le rapport à la norme,
- le rapport aux valeurs,
- le rapport à l'image du Soi,

car ce sont les quatre organisateurs de l'activité professionnelle dans les métiers de l'humain<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Extrait de Michel Vial, Armand Mamy-Rahaga, Annie Tellini, *Accompagnateur en ressources humaines, les quatre dimensions du coaching : 2013, Bruxelles, de Boeck.*

<sup>2</sup> Houde, R. (1997). *Le Mentor transmettre un savoir-être*. Paris : hommes et perspectives

<sup>3</sup> Vial, M. (2010). *Le travail des limites dans la relation éducative : aide ? guidage ? accompagnement ? Analyses de pratiques*. (sous la dir. de) Paris : L'harmattan.

<sup>4</sup> Guillemot, V. (2012). *Le référentiel, un analyseur du coaching*. Thèse en cours. AMU-IFE.

L'accompagnateur demande à être 'supervisé' parce qu'il se questionne en continu sur ses attitudes, sur sa posture, parce qu'il éprouve le doute qui permet de se penser, de se réfléchir, de s'évaluer. Etre supervisé, c'est être écouté par quelqu'un qu'on a choisi. Parce que l'accompagnateur sent que « ça va corder », que ce 'superviseur' peut participer de sa propre puissance à lui : que le 'superviseur' va lui permettre de travailler son efficacité, que ce 'superviseur' va devenir *un coefficient*. C'est-à-dire qu'ensemble, en dialogue, on va multiplier les possibles. C'est au 'supervisé' d'entendre et de prendre ce qu'il s'entend dire. Le 'superviseur' permet de s'entendre dire. Il est un ami critique qui donne son avis, *sans rien attendre en retour*.

La 'supervision' n'est pas du coaching, ni du coaching de coachs. Le 'superviseur' est investi par son 'supervisé' : il figure le tiers. Alors que l'accompagnateur à deux autres façons d'introduire le tiers : le travail de la parole tierce (la convocation du tiers professionnel l'appartenance à un corps professionnel) et l'utilisation des objets tiers (des outils, des techniques, des tâches...). Coach, consultant ou médiateur et 'superviseur' n'ont pas les mêmes soucis, ils ne font pas tiers de la même façon.

Le 'superviseur', lui, *présente* la Loi symbolique (et non pas la représente !). Une représentation est une démarche qui consiste à « présenter à nouveau quelque chose d'existant préalablement », alors que la présentation « renvoie à la dynamique de *rendre présent*, c'est-à-dire d'engendrer des constructions sémiotiques potentiellement porteuses de sens au sein même de l'interaction »<sup>5</sup>. C'est une autre utilisation possible du tiers, différente de celles que l'accompagnateur met en scène : pour le 'supervisé', le 'superviseur' *incarne* l'instance tierce.

Le 'superviseur', lui, sait qu'il *joue* le tiers pour permettre au 'supervisé' de travailler le désir qui « suppose une coupure, une frustration, ou encore une castration ». Le 'superviseur' permet qu'« une fonction symbolique de médiation intervienne, qui dénoue les clôtures imaginaires - narcissiques, spéculaire. »<sup>6</sup>. La fonction spécifique du superviseur est de donner à voir *la figure du tiers* : c'est une vraie histoire que se raconte l'accompagné qui investit le superviseur de la fonction tierce parce que le superviseur s'est, à l'évidence, autorisé à :

- ménager la face de l'autre et la sienne,
- faire autorité, c'est-à-dire permettre à l'autre de trouver sa place,
- travailler la *reliance*<sup>7</sup>, cette quête d'existence pour sortir du souci 'moïque'<sup>8</sup>,
- et qu'il n'attend rien, il n'est tenu à rien, ni progrès, ni effet. Le 'superviseur', lui, est ici et maintenant, disponible.

La 'supervision' n'a rien à voir avec le don, ni le partage. Le 'superviseur' n'a pas souci du devenir du supervisé, il n'assure rien, il ne donne rien, il n'attend rien : il est là. Il se prête au jeu du supervisé qui veut habiter son propre projet, son destin, et travailler son style professionnel. Alors que l'accompagnateur est soumis à quatre impératifs : traduire la commande ; faire traverser l'imaginaire du travail en tenant compte de l'horizon de contrôle que le client apporte ; faire problématiser son client ; faire que son client change. De ce fait, l'accompagnateur attend des choses qu'il doit obtenir, il se sent utile, il est au service de son client. Le 'superviseur', lui, n'est responsable que de lui-même comme Un parmi les autres. Puisque la légitimité se conjugue à chaque instant, faire de la 'supervision', n'est pas un statut. Incarner le tiers est, pour le 'superviseur', un travail pour ex-ister, ce n'est pas une donnée de son Etre, ce n'est pas une qualité. C'est son trajet de vie qui l'a amené à être là, investi par l'autre. Toute rencontre est une coïncidence.

La 'supervision' est un accompagnement sans condition. Le 'superviseur' permet de mettre en travail des thématiques professionnelles (pas forcément des difficultés), des thématiques singulières (qui signifient le Soi professionnel) pour les problématiser, là est la ressemblance avec le travail de l'accompagnateur. Mais la 'supervision' ne travaille même pas avec les normes : pas d'horizon de contrôle, donc pas de bilan. Le retour sur l'apparis n'est ni provoqué, ni attendu. Mais ils peuvent être entendus. Le 'superviseur' ne suscite ni reconnaissance, ni étalage des effets, ni exhibition de ce qui a été construit, ni expression projetée d'un avenir quelconque. La supervision peut continuer ou non, s'interrompre ou reprendre. L'interruption est assumée, non pas comme une rupture, mais comme une suspension. Le 'superviseur' sait laisser en suspend, il ne travaille pas dans un espace cadré, mais dans la durée. Le « suspend » est une modalité du travail qui le distingue de l'accompagnateur.

## **En résumé :**

*L'accompagnateur s'écoute : il analyse ses propres peurs, le sentiment d'être menacé, son imaginaire de la responsabilité culpabilisante, avec son 'superviseur'. L'accompagnateur n'est pas pour rien dans l'accélération du changement de l'accompagné mais il n'y est pas pour grand-chose. Ce « pas grand-chose » est l'objet de travail en 'supervision'. Travail d'aquarelle, en réserve.*

<sup>5</sup> Brassac, C. (2010). Le triptyque 'formant – objet – apprenant. In Adé, D. & Saint-Georges, de, I. *Les objets dans la formation*. Toulouse : Octarès, pp. 253-263.

<sup>6</sup> Imbert, F. (1992). *Vers une clinique du pédagogique, un itinéraire en Sciences de l'Education*. Vigneux : Matrice PI, p.19.

<sup>7</sup> Bolle de Bal, M. (1996). *Voyage au cœur des sciences humaines*, tome 1 : *Reliance et théorie*, Paris : l'Harmattan.

<sup>8</sup> Imbert, F. (1994). *Médiations, institutions dans la classe*, Paris : ESF (2007)

L'implication est "ce par quoi nous tenons à l'existence [...] Nos implications structurent tout aussi bien nos pratiques. Elles ne doivent pas être confondues avec l'engagement qui suppose une perspective plus volontariste."<sup>9</sup>. On est impliqué (qu'on le veuille ou non), on s'investit ou on s'engage<sup>10</sup>. « L'implication reste donc de l'ordre de l'opaque, et cela d'autant plus, s'il s'agit à un moment ou à un autre de travailler ses implications (celles du chercheur ou celles du praticien), étant entendu que ce ne pourra jamais se réaliser dans une perspective de transparence, de clarté croissante, d'hygiène, ni d'ascèse mais que cela passera nécessairement par la référence à des tiers, à d'autres regards et par la présence effective, par l'action médiatrice de telles altérations. Il n'est pas d'auto-analyse possible en la matière.»<sup>11</sup>, ce qui rend aussi nécessaire la supervision.

L'accompagnateur tient compte de ses propres a priori, représentations, préjugés, qu'il travaille en 'supervision'. Il travaille à supporter l'altérité et la négativité. Il n'est pas là pour séduire, ni pour se faire aimer. Il ne prélève pas d'impôt affectif. Il identifie les transferts négatifs dont il est l'objet.

L'accompagnateur (coach, consultant, médiateur) travaille sa valeur avec son superviseur. Le superviseur est (presque) le seul fiable, qui écoute ce que je vauds.

L'accompagnateur accepte et préserve l'autonomisation de l'autre. Il travaille en supervision la tentation de dominer et d'instrumentaliser l'autre. Il n'est pas là pour dire ce qu'il sait, même si ce qu'il sait contribue à le légitimer. Il n'est pas là pour dire ce qu'il faut faire ni comment il faut le faire.

---

<sup>9</sup> Ardoino, J. & Berger, G. (1989). *D'une évaluation en miettes à une évaluation en actes, le cas des universités*. Paris : RIRELF.

<sup>10</sup> Versini-Lankester, N. (1983). Implication et investissement, le jeu de l'être et de l'avoir. *Pour*, n° 88, pp. 61 - 65.

<sup>11</sup> Ardoino, J., (2000). *Les avatars de l'éducation*. Paris : PUF, p. 210.

## Référentiel d'activités du superviseur professionnel

<p><b>Compétences</b> du superviseur</p>	<p>Critères de réussite de la compétence :</p> <p><b>savoirs, gestes, attitudes combinés en situation</b></p>
<p><b>I. Installe le cadre, le champ, le règlement spécifique de la supervision</b></p>	<p>Notamment au cours de l'entretien préliminaire mais aussi chaque fois qu'il lui semblera nécessaire d'éviter les dérives vers des pratiques voisines :</p> <p>Permet au supervisé de comprendre qu'il y a une différence entre l'analyse des pratiques, le coaching et la supervision et que supervisé et superviseur sont garants de la spécificité de la supervision. Le superviseur n'a pas l'impératif de faire que l'autre avance. C'est justement parce qu'il ne le vise pas que cela arrive. Le supervisé s'interrogera en permanence sur la spécificité du travail effectué et demandera toutes les garanties pour ne pas se tromper de pratique. Le supervisé comprend que la supervision ne remplace pas les autres types d'accompagnement, elle n'est pas mieux, c'est autre chose.</p> <p>Le superviseur ne se fait pas passer pour un expert d'un champ de savoir ou d'un secteur de métiers : la pluralité de ses champs de références, sa culture, sa réflexivité, assurent le supervisé d'entrer dans une pratique différente de celle de la formation, de l'analyse, de la cure, du conseil.</p> <p>Permet au supervisé d'entendre que ce ne sont pas les procédures, les façons de bien faire son métier, les algorithmes, les protocoles qui seront l'objet du travail. Les règles du métier du supervisé sont une donnée, au contraire de l'analyse des pratiques ou du conseil. Le superviseur n'a pas en charge le destin du supervisé. Il n'est responsable que de lui-même. L'augmentation des savoir faire du supervisé n'est pas la cible de la supervision. Elle peut en être un des effets.</p> <p>Permet au supervisé d'entendre que ce ne sont pas les savoirs qui sont l'objet du travail, même si des savoirs seront mis en circulation dans la supervision, ils sont un des ingrédients du travail de la supervision, avec les émotions, les affections, le plaisir et le déplaisir, l'aise et le confort, les symboles ou les mythes... Le développement des savoirs du supervisé n'est pas la cible de la supervision, elle peut en être un des effets.</p> <p>Permet au supervisé d'entendre qu'il ne travaillera pas à résoudre des problèmes. Les difficultés, les impasses, les doutes sont des entrées possibles dans le travail de supervision mais au même titre que leurs contraires. La résolution de problèmes n'est pas un processus de la supervision même si elle peut en être un de ses effets.</p> <p>Permet au supervisé d'entendre que la supervision n'est pas une relation d'aide, ni encore moins une thérapie ou l'un de ses avatars : le développement personnel. C'est le choix d'éprouver son désir de réflexivité à propos du monde professionnel. Le travail de supervision n'est pas un partage, il a à voir avec une initiation, un apprentissage : c'est apprendre à assumer le danger et l'effort pour ex-ister.</p> <p>Permet d'éprouver que être supervisé, c'est trouver à qui parler. Parler, c'est agir, c'est aller au-delà de l'opposition entre action et interprétation, toute intervention est une partition que l'exposant donne à lire. On parle dans l'après-coup de ce qui s'est passé avant et de ce qui s'est dit. C'est entendre la façon</p>

	<p>dont les mots jouent sur nous et parfois se jouent de nous.</p> <p>Permet au supervisé d'entendre que le superviseur fait et a fait un travail sur son propre rapport au savoir. Il n'est ni dans le logos (pour convaincre et démontrer), ni dans les savoirs de certitude (pour guider). Il travaille et fait travailler des « savoirs de vigilance », de mise en éveil (plus que d'alerte) aux aléas du monde. L'existence de son client est son souci et non pas le sens du monde.</p> <p>Permet au supervisé d'entendre que le superviseur fait et a fait un travail sur la valeur de son expérience. Le supervisé n'est pas sur le même chemin, le destin ne se répète pas, ne se décalque pas. Le superviseur n'est pas un modèle à suivre. Il n'est pas un mentor qui sait, par expérience, la vie.</p> <p>Permet au supervisé d'entrevoir qu'il va faire un travail sur son propre rapport au savoir comme sur ses relations aux autres et sur ce qu'il apporte de spécifique dans ses attitudes, son style de professionnel. Le supervisé va travailler ce qui se joue de lui dans son métier.</p> <p>Le superviseur écoute la façon qu'a le supervisé de poser sa (première) demande. Il évalue s'il peut entrevoir un travail avec lui, une ouverture possible, il cherche à éprouver s'il s'accorde avec lui, sinon il l'oriente vers un collègue. Régulièrement le superviseur se repose la question de l'accord entre lui et le supervisé, une « longueur d'onde » doit exister ou être possible, proche.</p> <p>Le superviseur conventionne la supervision (nombre de séances, durée des séances, tarif, code de déontologie). Ce n'est pas un contrat (il n'y a pas de commande ni but), mais un dispositif pour être là, disponible, personne. La convention peut être suspendue, arrêtée, peut être régulée en cours de route. L'engagement réciproque privilégie le travail dans la temporalité et ouvre la possibilité au supervisé de « mettre en parenthèses ce travail » et d'y revenir dans les conditions définies préalablement et sous réserve que le supervisé en informe le superviseur.</p> <p>La supervision n'est pas d'abord un nombre de séances, c'est une durée. Le superviseur s'assurera que cette convention n'oriente pas vers la réduction de la supervision à un temps chronométré. La supervision doit s'installer dans la durée, dans le temps existentiel, le temps vécu. La notion de rythme et de tempo est secondaire, voire nocive, la supervision est faite par la temporalité.</p>
<p><b>2. Le superviseur est garant de la présence des processus spécifiques de la supervision</b>  <b>Met en situation de faire tourner la problématisation existentielle</b></p>	<p>Dès la première séance mais aussi chaque fois qu'il lui semblera nécessaire d'éviter les dérives vers la fusion ou l'abandon, fera de la pédagogie du métier de superviseur. En ce sens, la supervision à une dimension didactique (d'apprentissage de la supervision).</p> <p>C'est le sens de l'existence qui est travaillé d'emblée et non pas seulement les significations du métier. Essayer de sortir du manège narcissique, du tourniquet de la répétition.</p> <p>L'analyse des différents niveaux des demandes du supervisé ainsi que les enjeux professionnels qui les sous-tendent peuvent être un point de départ.  Fait en sorte que le supervisé habite son projet, son destin, affine son style professionnel, soit à l'aise dans ses relations.</p> <p>Permet de revoir l'histoire du Soi et non pas le cinéma de l'ego. De traquer le soi professionnel dans le discours entendu, caché derrière les échafaudages rationnels, les explications. Le cerner, le représenter au supervisé de telle manière qu'il puisse l'apprivoiser. Poser les peurs et attendre que le supervisé en fasse autre chose.</p> <p>Fait sentir, éprouver au supervisé que le Soi n'est ni vrai ni faux, il est embarrassé ou entravé.  Que l'existant est toujours joué, en décalé.</p>

	<p>Que la fiction est le seul mode d'expression communicable.</p> <p>La présence physique des deux partenaires permet de faire intervenir le corps dans la problématisation. Ne peut pas être réalisée à distance, même si la familiarité n'est pas de mise.</p> <p><b>Met en situation de faire un travail du symbolique</b> Le travail du symbolique est impulsé par le superviseur, il n'a pas à le « gérer ». Atteindre le « niveau du symbolique », avoir traversé l'imaginaire est ce à quoi tend la problématisation. L'entretien avec le supervisé s'arrête là. C'est au supervisé d'entendre et de prendre ce qu'il s'entend dire. Le superviseur permet de s'entendre dire.</p> <p>Le rapport à la loi se donne à voir principalement en supervision par le truchement d'un travail sur le rapport au savoir, à l'argent et à l'autorité.</p> <p>Les situations dites de transfert entre supervisé et superviseur n'ont d'intérêt que si elles sont identifiées comme telles et travaillées par le supervisé.</p> <p>Le superviseur sait interpeller le supervisé sur ses investissements imaginaires dans le métier et notamment ses projections sur ses clients. Allier relier délier : faire médiation. Et faire agapé, sans se départir de son extériorité. Le superviseur ne partage rien, il ne donne rien, il n'attend rien. Il n'a pas d'objectifs pour l'autre, pas de buts : il est disponible. Il incarne le tiers, il en est la figure. Il permet le travail du tiers.</p> <p>Le superviseur sait jouer l'autorité, il « fait autorité » parce qu'il fait tiers. Il permet ainsi au supervisé d'inventer ou de réaménager sa place. Il l'autorise à le faire.</p> <p>Le superviseur en toutes circonstances ménage la face du supervisé, sans effort, sans fioriture, sans précaution : de fait. Il n'a pas, lui, de face en jeu. Il est personne, donc masqué et le sait : il sait que rien n'existe ici en dehors du masque. Il est personne, ici et maintenant. N'est pas dans l'inconfort, sait être à l'aise pour servir l'autre.</p>
<p><b>Met en situation de faire travailler la reliance à l'humain</b></p>	<p>Au delà de l'appartenance au corps professionnel, permet de déclencher ou d'alimenter un aller-vers l'humanité. C'est une évidence : il ne s'agit pas de se sentir mieux mais d'accepter l'inéluctable d'avoir à se relier, pour être humain.</p> <p>Le superviseur donne son avis pour ce qu'il vaut : rien en soi, puisque seul le supervisé peut en faire quelque chose. Il parle dans une culture transverse(et non pas dans un champ de savoirs) ancrée dans une histoire, sans cynisme ni mystique : relié ni par le bas, ni par le haut, sans illusion.</p> <p>Met en scène qu'à l'incomplétude de l'être humain ne peut que répondre les tentatives pour s'appareiller à la culture et se marquer. Réfréner la jouissance et se tenir à sa place au sein de l'institution dans laquelle on travaille, de façon vivante et non pas seulement fonctionnelle.</p>
<p><b>3. Permet au supervisé de le quitter</b></p>	<p>Pas d'horizon de contrôle, donc pas de bilan, ni de retour sur l'appris ne sont provoqués ni attendus. Mais ils peuvent être entendus.</p> <p>Le superviseur ne suscite ni reconnaissance affectueuse, ni étalage des effets, ni expression projetée d'un avenir quelconque. La supervision peut continuer ou non, s'interrompre ou reprendre. L'interruption est assumée non pas comme une rupture mais comme une suspension. Le superviseur sait laisser en suspend. Le supervisé sait s'il doit continuer ici et maintenant.</p> <p>Le superviseur sait éviter la dette. Favorise la séparation : que jamais plus le supervisé ne pense que quelqu'un sait mieux que lui (supervisé) vers quel type de professionnel il peut encore travailler à exister.</p>

La fonction spécifique du superviseur est de présenter, de rendre présent, de donner à éprouver la figure du tiers : c'est une vraie histoire que se raconte l'accompagné qui investit le superviseur de la fonction tierce parce que le superviseur s'est, à l'évidence, autorisé à :

- ménager la face de l'autre et la sienne,
- faire autorité : permettre à l'autre de trouver sa place,
- travailler la reliance, cette quête d'existence pour sortir du souci 'moïque', - et qu'il n'attend rien, il n'est tenu à rien, ni progrès, ni effet. Le 'superviseur', lui, est ici et maintenant, disponible, en suspend.

<b>Michel VIAL</b>	<i>Auto-entrepreneur</i>
<b>Spécialiste de l'évaluation située dans le champ des ressources humaines Analyste du travail</b>	
<i>Supervision professionnelle en individuel Analyse de pratiques en collectif Implantation de réformes et accompagnement du changement Etudes et recherches en développement</i>	43, cours Pierre Puget 13006 Marseille
06 70 11 00 54	<a href="mailto:vial.michel-paul@wanadoo.fr">vial.michel-paul@wanadoo.fr</a>

Vous êtes cadre, formateur, coach, consultant, chargé de mission ou responsable de projets en RH, je serais très honoré d'être votre superviseur professionnel.

Le tarif horaire négocié à chaque cycle est calculé sur le taux horaire moyen que vous vous faites payer.

Pour les débutants, le coût horaire est de : 50,00 € HT exonéré de TVA. Ce tarif est une offre promotionnelle pour le premier cycle.

Le cycle est de 6 séances d'une heure et demi ou deux heures reconductible par simple avenant à la convention initiale.