**Le modèle GROW[[1]](#footnote-1)**

**G GOAL (objectif) : Définir l’objectif de la réunion en concertation avec le travailleur social.**

Après avoir défini les sujets que le travailleur social souhaite aborder au cours de la session,   
le superviseur explore l’objectif, du travailleur social, la situation idéale à laquelle ils aimeraient parvenir et de ce qu’ils souhaitent accomplir.

**R REALITY (réalité) : Définir la situation actuelle.**

Le superviseur aide alors le travailleur social à explorer l’état actuel de la situation, la réalité, en cherchant à comprendre la raison pour laquelle la situation est telle qu’elle est. Cette étape permet de définir l’écart entre la réalité actuelle et l’objectif final.

**O OPTIONS : Identifier les options.**

Après avoir défini l’objectif et la réalité, le superviseur peut alors aider le travailleur social à examiner les différentes solutions qui s’offrent à lui pour passer de la réalité actuelle à l’objectif attendu.

**W WILL (prochaines étapes – ce qu’on va faire) : Décider des prochaines mesures à prendre.**

Plus important encore, la dernière étape consiste à inciter le travailleur social à s’engager dans des mesures spécifiques, concrètes et réalisables qui lui permettront de se rapprocher de son objectif. À n’importe quel stade du processus, le superviseur peut vouloir revenir à une autre étape pour examiner ce qui a été dit. Par exemple, en discutant de la réalité, le superviseur peut se rendre compte que le travailleur social doit revoir son objectif à la lumière de ce qui est en train de se dire.

**Exemples de questions pour chaque étape du modèle GROW**

**Objectif (Goal)**

• Sur quel sujet ou problème aimeriez-vous travailler ?

• À quel résultat aimeriez-vous parvenir à la fin de cette session de supervision ?

• À quel point et à quel degré de détail aimeriez-vous arriver au cours de cette session ?

• Quel est votre objectif à long terme quant à ce problème ? À quelle échéance ?

• Qu’est-ce qui serait une réussite pour vous concernant ce problème ?

• Comment saurez-vous que vous aurez accompli votre objectif ?

**Réalité (Reality)**

• Comment se présente en détail la situation actuelle ?

• Qu’est-ce qui vous préoccupe et dans quelle mesure ?

• Qui d’autre que vous est touché par ce problème ?

• Qui est au courant de votre souhait de faire quelque chose à ce sujet ?

• À quel point pouvez-vous personnellement influencer le résultat ?

• Qui d’autre a une influence sur le résultat et dans quelle mesure ?

• Quelles mesures avez-vous prises à ce sujet jusqu’ici ?

• Qu’est-ce qui vous a empêché d’en faire plus ?

• Quels obstacles vous faudra-t-il surmonter dans votre progression ?

• Quels sont, le cas échéant, vos obstacles internes ou vos résistances personnelles à la prise de mesures ?

• Quelles ressources avez-vous déjà à disposition (par exemple, compétence, temps, enthousiasme, finances, soutien, etc.) ?

• Quelles autres ressources vous seront nécessaires ? Où allez-vous vous les procurer ?

• Quel est vraiment le problème ici, le fond du problème ou l’élément décisif ?

**Options**

• De quelle(s) façon(s) pourriez-vous aborder cette question ?

• Dressez une liste des solutions alternatives, de petite ou grande ampleur, complètes ou partielles.

• Que pourriez-vous faire d’autre ?

• Que feriez-vous si vous aviez plus de temps ou un budget plus important, ou si vous étiez le chef ?

• Que feriez-vous si vous pouviez recommencer ?

• Aimeriez-vous que je vous fasse part de mes suggestions ?

• Quels sont les avantages et les inconvénients de chacune de ces options ?

• Laquelle donnerait le meilleur résultat ?

• Laquelle de ces solutions vous plaît le plus ou vous semble la plus adaptée ?

• Laquelle vous donnerait le plus de satisfaction ?

**Action (Will)**

• Quelle(s) option(s) allez-vous choisir ?

• Dans quelle mesure est-ce que cela répond à vos objectifs ? À tous les objectifs, ou bien certains d’entre eux ne seront pas atteints ?

• Comment mesurez-vous votre réussite et selon quels critères ?

• Quand exactement allez-vous commencer et terminer chaque mesure à entreprendre ?

• Qu’est-ce qui pourrait vous freiner dans l’application de ces mesures ou dans la réalisation de l’objectif ?

• Quelle type de résistance personnelle, si c’est le cas, auriez-vous à prendre ces mesures ?

• Comment allez-vous gérer/éliminer les facteurs externes et internes qui vous empêchent dans la réalisation du changement souhaité ?

• Qui doit être au courant de vos plans ?

• De quel soutien avez-vous besoin et de qui ?

• Qu’allez-vous faire pour obtenir ce soutien et quand ?

• Que pourrais-je faire pour vous aider ?

• Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre degré d’engagement vis-à-vis des mesures convenues ?

• Qu’est-ce qui vous empêche d’arriver à 10 ?

• Que pourriez-vous faire ou modifier pour rapprocher votre niveau d’engagement de 10 ?

• Souhaitez-vous parler d’autre chose ou avons-nous terminé ?

1. Adapté du manuel de formation inter-agences en gestion de cas dans le domaine de la protection de l’enfant pour les travailleurs sociaux, les superviseurs et les responsables [↑](#footnote-ref-1)