

2 Code de déontologie

Préambule

En offrant la possibilité d'une réflexion sur le fonctionnement professionnel, la supervision a pour objectif, notamment, l'amélioration des compétences professionnelles, psychosociales et personnelles. Pour cela, la supervision s'appuie sur un dispositif garantissant un cadre sécurisant, clairement annoncé et régulièrement soumis à évaluation, dont ce code déontologique constitue la base. La mise à disposition de ce document, outre le fait de définir des normes de conduites pour les membres de l'ARS, vise la clarté et la protection des supervisés autant que des superviseurs.

Ce code de déontologie se fonde sur le « Code de déontologie du travail social en Suisse » édité par Avenir Social. Concernant plus spécifiquement les supervisions, nous y ajoutons les précisions suivantes :

1. Principes déontologiques et valeurs

Parmi tous les principes déontologiques fondamentaux et les valeurs propres à l'exercice du travail social en particulier, les valeurs suivantes sont spécifiquement à prendre en compte concernant la pratique de la supervision :

- Respect
- Conscience
- Indépendance de pensée
- Implication
- Authenticité
- Clarté
- Intégrité

- Altérité
- Confidentialité

Derrière ces mots, il y a beaucoup de compréhensions et de sensibilités différentes, qui méritent d'être discutées, actualisées et qui, selon les circonstances en cours de supervision, peuvent utilement servir de base de réflexion.

2. Principes d'action et normes de conduite

2.1. Compétences et exigences

1. La personne exerçant une fonction de superviseur-e est au bénéfice d'un titre d'une haute école, d'une école supérieure ou d'un titre jugé équivalent dans les domaines du travail social, de la santé, des sciences humaines et/ou sociales, de l'enseignement, de la psychologie et d'une expérience sur le terrain de plusieurs années.
2. Elle doit justifier de formations complémentaires à la formation initiale, dans les domaines des communications interpersonnelles et des processus de groupe.
3. Elle a elle-même vécu un processus de supervision, en dehors de sa formation de base.
4. Elle est au bénéfice d'une formation spécifique à la supervision, ou reconnue comme telle.
5. Tout au long du processus de supervision, elle veille aux forces et limites de ses compétences ; c'est de sa responsabilité de faire appel à des ressources extérieures dans les situations où les limites de ses compétences sont atteintes ou dans celles qui ne relèvent plus du champ de la supervision.

6. Elle s'engage dans une démarche de formation continue (en particulier celles organisées par l'ARS), visant à maintenir et développer ses compétences et à lui permettre d'identifier les enjeux professionnels actualisés. Il lui appartient en particulier de mener une réflexion permanente par rapport à elle-même.
7. Elle s'engage à participer à un groupe d'intervision, pour soumettre sa pratique aux regards de tiers, et au besoin, à une supervision individuelle.

2.2. Relations superviseur-e / supervisé

1. Le processus de supervision est étroitement lié à la relation établie entre le superviseur-e et la personne en supervision; il s'agit d'une relation professionnelle qui s'inscrit dans un cadre contractuel. Il veille à l'établissement d'une distance appropriée dans la relation. Il est le lieu privilégié de l'échange impliquant la reconnaissance de chaque participant comme être de parole où se réaffirment la singularité et l'altérité de chacun.
2. La supervision ne peut avoir lieu dans le cadre d'une relation hiérarchique, de collègue à collègue (on parle alors d'intervision), ou avec une personne proche ; les éventuels conflits d'intérêts doivent être identifiés et traités.
3. Tout contrat, écrit ou oral, entre un superviseur-e et un supervisé engage les deux parties ; le superviseur-e a la responsabilité de poser de manière explicite et claire les termes du contrat : lieu, fréquence, durée des séances, séances manquées, annulées, montant des honoraires, etc.
4. Lors d'un entretien préliminaire, le superviseur-e présente sa formation, sa pratique, ses référentiels théoriques et ses outils de travail de manière transparente ; ses prises de position personnelles doivent être annoncées comme telles.
5. Suite à l'entretien préliminaire, les deux parties ont le choix de s'engager ou non dans un processus de supervision ; le superviseur-e respecte le libre choix de la personne qui prend contact et lui communique au besoin les autres possibilités et modalités de supervision.

6. Le superviseur-e n'a aucune obligation de résultat ; seuls les moyens à mettre en œuvre doivent être garantis, en offrant notamment un cadre approprié.
7. Cette relation est basée sur le respect : le superviseur-e doit garantir un cadre sécurisant permettant l'expression et favorisant la réflexion autonome de la personne en supervision ainsi que la mobilisation de ses propres ressources.
8. En lien avec cette responsabilité professionnelle, le superviseur-e, prenant en compte la dissymétrie de la relation, se garde de tout abus de pouvoir et d'influence dans quelque domaine que ce soit. Il y a lieu d'être particulièrement attentif aux possibles aspects de dépendance, d'idéalisation, de contrôle ou de normalisation.
9. La dimension déontologique sera intégrée dans la supervision.
10. Le superviseur-e rend attentif le supervisé à sa part de responsabilité dans le déroulement du processus de supervision, ce qui implique de sa part une participation active et constante.
11. En supervision en groupe ou d'équipe, toutes ces règles s'appliquent à l'identique.

2.3. Relations superviseur-e / mandant / tiers payeur

1. Le superviseur-e a la responsabilité de respecter le mandat et le cadre fixés par l'organisme qui l'engage dans cette fonction (mandats des différentes écoles de formation, des institutions, des organisations, etc.).
2. Le superviseur-e prend soin de clarifier le mandat en identifiant explicitement l'origine et le contenu de la demande.
3. En cas de modification du contrat, d'interruption temporaire ou définitive, la question doit être abordée et travaillée dans un premier temps avec les personnes en supervision, puis dans un deuxième temps avec les autres partenaires du contrat, s'il y a lieu.

2.4. Relations entre superviseur-e-s

1. Le superviseur-e veille à créer et maintenir avec ses collègues des relations de respect, d'honnêteté et de bonne foi.

2. Le superviseur-e favorise la collaboration entre superviseur-e-s : synergies, échanges de réflexions et de pratiques.
3. Le superviseur-e s'abstient de toute forme de disqualification à l'égard de collègues.

2.5. Confidentialité, anonymat et protection de la vie privée de la personne en supervision

1. En vertu de la confiance qui lui est témoignée, le superviseur-e est d'une discrétion absolue à propos de tout ce qu'il a pu voir, entendre, comprendre dans l'exercice de sa fonction, sous réserve des limites fixées par la loi.
2. Le superviseur-e prend, s'il y a lieu, toutes les mesures nécessaires pour protéger l'anonymat des personnes en supervision.
3. Le superviseur-e sera attentif à ne pas diffuser d'informations identifiables dans divers réseaux qui peuvent interférer avec la supervision.
4. A la demande de la personne en supervision ou du mandant, le superviseur-e peut fournir une attestation de la présence aux séances mentionnant : le nombre, la fréquence et la durée des séances et du processus dans son entier.
5. Lorsqu'un processus de supervision est mandaté par la hiérarchie de la personne supervisée ou de l'équipe et qu'une évaluation est envisagée, le cadre (demande, critères d'évaluation et personnes présentes) doit être clairement défini dès le départ.
6. Dans le cadre d'une supervision en groupe ou d'équipe, le superviseur-e rappelle la règle de confidentialité partagée par tous les membres du groupe ou de l'équipe ; au besoin, il prescrit le respect de l'anonymat des participants.
7. Si le superviseur-e souhaite utiliser des éléments en lien avec une séance de supervision (pour la présentation d'une étude de cas, une conférence, une publication, etc.), l'anonymat des personnes doit être protégé rigoureusement (noms, lieux, éléments spécifiques).

8. L'enregistrement audio ou vidéo (à des fins de formation, de publication, de recherche...) ne peut se faire qu'avec l'autorisation écrite préalable de la personne en supervision, qui précisera les limites de la diffusion de l'enregistrement ; cette dernière ne pourra se faire que dans un cadre soumis aux règles de la confidentialité.
9. Concernant les notes prises en séances, elles sont soumises aux règles de la stricte confidentialité ; elles doivent être détruites en fin de processus ou en cas d'arrêt d'activité.
10. Le superviseur-e reste vigilant quant aux relations qu'il établit avec des anciens supervisés, en considérant les éléments du processus de supervision qui seraient encore présents.

2.6. Circonstances exceptionnelles

1. Dans les cas où le superviseur-e est alerté par les informations reçues des situations vécues sur le terrain, concernant :
 - Les conditions de travail de la personne en supervision
 - Les conditions d'accueil des bénéficiaires (maltraitance, abus, etc.)
 - Les éléments de la pratique de la personne en supervision, transparaissant dans le récit qu'elle en fait (incompétences évidentes, mauvais traitements, manque de respect, discriminations, etc.)Il est de la responsabilité du superviseur- e, dans une démarche de concertation avec la personne en supervision :
 - D'évaluer la situation
 - D'encourager et de donner les moyens à la personne en supervision de signaler elle-même la situation auprès de sa hiérarchie
 - De signaler lui-même la situation auprès des instances compétentes
2. Si un superviseur-e en vient à connaître des éléments de la pratique d'un collègue qui tendraient à nuire aux personnes en supervision ou à la réputation de la fonction, il lui revient d'interpeller ce collègue ou le comité de l'ARS.

2.7. Information, publicité, promotion de la fonction de superviseur-e

1. Dans son information au public sur sa pratique, le superviseur-e se contente de mentionner sa qualification et la description du service proposé.
2. Dans la mesure de ses moyens le superviseur-e contribue à rendre visible la fonction en se référant aux valeurs et principes du code de déontologie.
3. Dans la mesure de ses disponibilités, le superviseur-e s'engage à participer à une démarche de réflexion collective sur les perspectives d'avenir de la supervision.

Références bibliographiques

Beck, S., Diethelm, A., Grand, O., Kersiess, M. & Schmocker, B. (2010). Code de déontologie du travail social en Suisse : Un argumentaire pour la pratique des professionnel-les. Berne, Suisse : AvenirSocial.

Code de déontologie de la Société Française de Gestalt (2013). Récupéré de <http://www.psy-lorient.fr/code-de-deontologie/>.