



Association Romande des Superviseurs

**CADRE DE FONCTIONNEMENT
À L'USAGE DES SUPERVISEURS**

SOMMAIRE

1.	Charte de l'ARS	1-2
2.	Code de déontologie	3-10
3.	Le processus de supervision	11-15
4.	Groupes d'intervision	16-17
5.	Formations	18
6.	Procédure en cas de situation conflictuelle dans les contrats de supervision	19

N.B. "La forme masculine est utilisée dans le présent document pour faciliter la lecture. Cette disposition ne reflète en rien une discrimination basée sur le genre, et les termes employés s'appliquent à toute personne. "

1. Charte de l'ARS

Depuis 1976, l'Association Romande des Superviseurs (ARS) rassemble des superviseurs venant essentiellement des secteurs du travail social, de l'éducation, de l'enseignement et de la santé.

La supervision est un acte de formation qui offre la possibilité de réfléchir sur le fonctionnement professionnel afin de mieux en gérer les exigences, tout en faisant émerger la reconnaissance et le respect inconditionnel des singularités humaines.

L'ARS a pour mission de :

- Promouvoir la supervision.
- Habilitier ses membres en tant que superviseurs.
- Dynamiser les groupes d'intervention.
- Favoriser la formation continue de ses membres.
- Représenter ses membres, notamment auprès des lieux de formation, des associations professionnelles, des employeurs, des employés.

L'ARS s'inspire des valeurs de :

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

Conditions pour être membre de l'ARS

- Avoir suivi une formation de superviseur reconnue, cf : code de déontologie 2.2.1.
- Faire partie d'un groupe d'intervision, ou si ce n'est pas le cas, expliciter les moyens mis en œuvre pour une relecture de sa pratique (supervision individuelle, groupe de contrôle, etc.).
- S'engager à alimenter sa réflexion et sa pratique par le biais de formations continues.
- S'acquitter de sa cotisation.
- S'engager personnellement en signant la charte, respecter le code de déontologie et les statuts.

Etablie à Lausanne, le

Nom et Prénom du superviseur

Charte adoptée par l'AGE du 13 juin 2018

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 AvenirSocial. Concernant plus spécifiquement les supervisions, nous y ajoutons les précisions suivantes :

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.

Principes d'action et normes de conduite

Compétences et exigences

1. La personne exerçant une fonction de superviseur 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 (l'ARS en organise régulièrement à l'occasion de son AG), 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.

Relations superviseur / supervisé

1. Le processus de supervision est étroitement lié à la relation établie entre le superviseur et la personne en supervision ; il s'agit d'une relation professionnelle qui s'inscrit dans un cadre contractuel. Le superviseur veille à l'établissement d'une distance appropriée dans la relation. Cet échange est privilégié car il implique 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 et un supervisé engage les deux parties ; le superviseur 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 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 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 est responsable de son travail, pas du résultat ; 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 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, 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 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.

Relations superviseur / mandant / tiers payeur

1. Le superviseur a la responsabilité de respecter le mandant et le cadre fixé par l'organisme qui l'engage dans cette fonction (mandats des différentes écoles de formation, des institutions, des organisations, etc.).
2. Le superviseur 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.

Relations entre superviseurs

1. Le superviseur veille à créer et maintenir avec ses collègues des relations de respect, d'honnêteté et de bonne foi.
2. Le superviseur favorise la collaboration entre superviseurs : synergies, échanges de réflexions et de pratiques.
3. Le superviseur s'abstient de toute forme de disqualification à l'égard de collègues.

Confidentialité, anonymat et protection de la vie privée de la personne supervisée

1. En vertu de la confiance qui lui est témoignée, le superviseur 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 prend, s'il y a lieu, toutes les mesures nécessaires pour protéger l'anonymat des personnes en supervision.
3. Le superviseur sera attentif à ne pas diffuser d'informations identifiables dans divers réseaux qui peuvent interférer avec la supervision.
4. À la demande de la personne en supervision ou du mandant, le superviseur 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 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 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, etc.) 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 le 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 reste vigilant quant aux relations qu'il établit avec des anciens supervisés, en considérant les éléments du processus de supervision qui seraient encore présents.

Circonstances exceptionnelles

1. Dans les cas où le superviseur 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, discrimination, etc.).

Il est de la responsabilité du superviseur, 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 en vient à connaître des éléments pratiques 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.

Informations, publicité, promotion de la fonction de superviseur

1. Dans son information au public sur sa pratique, le superviseur se contente de mentionner sa qualification et la description du service proposé.
2. Dans la mesure de ses moyens, le superviseur 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 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 <https://www.psy-orient.fr/code-de-deontologie/>

3. Le processus de supervision

Toute personne souhaitant connaître ce qui se passe dans une supervision est confrontée à la difficulté d'avoir des éléments s'y rapportant, car cet espace est confidentiel. Pour autant, nous pouvons établir un schéma susceptible d'illustrer les axes qui sont à l'œuvre dans le processus de supervision ; ces axes permettent la gestion de la complexité. Ce schéma a été inspiré des travaux de Michel Berclaz, psychologue et formateur, intervenant lors d'une journée de formation ARS (2014).

Si "notre véritable autonomie, c'est notre capacité à gérer nos interdépendances" (E. Kant) alors il n'est pas déraisonnable de s'interroger sur les 6 axes suivants :

1. Axe réparateur

Le participant est entendu dans ses difficultés, reconnu dans ses souffrances, ses efforts et ses compétences.

2. Axe normatif

La personne impliquée dans la supervision cherchera à situer les idéologies dominantes dans son entourage professionnel : modèles, philosophie de travail, idéologie institutionnelle, déontologie. Elle prendra conscience de son adhésion ou non à celles-ci.

3. Axe formatif / didactique

Des apports théoriques, des réflexions sur divers modèles ou approches facilitent le recul pour établir de nouvelles perspectives.

4. Axe représentatif

L'ouverture à d'autres représentations, métaphores, analogies, partages d'expériences personnelles, précise l'acteur dans son système. Cette prise de conscience ouvre de nouvelles opportunités.

5. Axe réflexif

Le participant est accompagné à questionner en quoi ses représentations et ses actions participent au problème ou à la solution. Ces interrogations génèrent de nouvelles stratégies qui donnent des impulsions créatrices dans la vie quotidienne du professionnel.

6. Axe opérationnel

La prise en compte des diverses facettes de la réalité (axes ci-dessus) amène la personne à développer des stratégies potentiellement plus efficaces qui aboutissent à des projets pouvant être mis en œuvre. Ces derniers sont réévalués dans la durée de la supervision. Progressivement, se dessinent les forces et les faiblesses de l'acteur qui identifie de manière plus consciente son potentiel d'actions au service de l'autre.

Le déroulement idéal d'un processus de supervision met en visibilité tous les axes. Le processus prend tout son sens quand les répétitions du supervisé sont perçues. C'est le lien entre les actes posés dans la supervision et ceux réalisés dans le travail qui facilite une prise de conscience de ses actions. Sans un espace-temps suffisant, l'émergence des problématiques reste fortement interprétative.

L'idée centrale de la supervision est de permettre au supervisé de s'approprier ses actes, ses comportements, pour les adapter aux situations de travail. Les évaluations intermédiaires servent à mettre en lumière cette dynamique et participent pleinement à la réalisation du processus.

La supervision est un outil au service du professionnel l'accompagnant tout au long de sa vie professionnelle ; dans cette optique la supervision pédagogique joue le rôle de découverte et de promotion de cet outil.

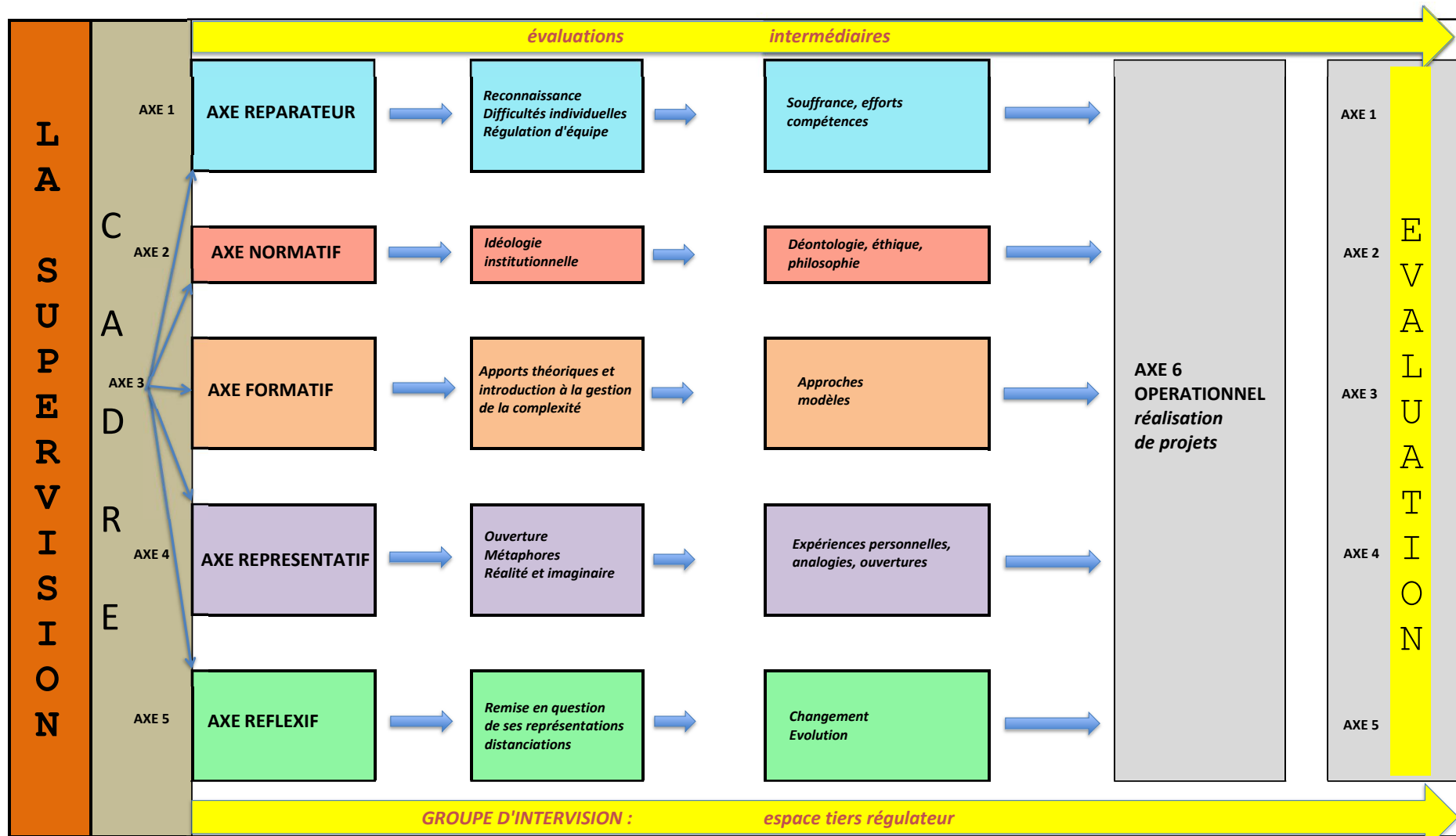
Les groupes d'intervision soutiennent les superviseurs notamment en offrant d'autres regards sur les problématiques rencontrées. Ainsi, les thématiques traitées en supervision profiteront des réflexions issues des groupes d'intervision.

Le tableau p. 14-15 donne la possibilité aux superviseurs de situer leurs séances avec un support facile d'utilisation.

Par exemple :

- Y a-t-il un/des axes qui ne sont pas travaillés ?
- Quels sont les axes préférentiellement abordés ?

La supervision se veut être un espace de démocratie par l'enrichissement des points de vue de chacun.



Axe réparateur : le participant est entendu dans ses difficultés, reconnu dans ses souffrances, efforts et compétences.
 Axe normatif : respect (modèle, philosophie de travail, idéologie institutionnelle, déontologie), réflexions éthiques.
 Axe formatif, didactique : apports théoriques, réflexions sur divers modèles ou approches.

Axe représentatif : ouverture à d'autres représentations, métaphores, analogies, partage d'expériences personnelles.
 Axe réflexif : le participant est accompagné à questionner en quoi ses représentations, actions, participent au problème.
 Axe opérationnel : définition du problème, analyse des solutions inopérantes, élaboration de stratégies potentiellement plus efficaces.

4. Groupes d'intervision

La participation régulière des superviseurs à un groupe d'intervision est reconnue pour être un des points centraux garantissant la qualité de la prestation offerte. L'ARS demande que le superviseur qui souhaite adhérer à l'association s'engage à faire partie d'un groupe d'intervision.

Par cette pratique régulière de rencontres entre pairs, le superviseur témoigne de sa volonté de s'enrichir et de prendre le recul nécessaire face aux processus qu'il conduit. Le groupe d'intervision est un espace de contrôle entre pairs, un espace tiers, qui permet de réfléchir à ses représentations, un espace de pensée et de créativité.

Il aide à :

- Relire sa pratique et à la confronter.
- Travailler à la bonne distance entre superviseur et supervisé.
- Différencier les postures des intervenants (PF, référent, superviseur, expert, etc.) auprès des supervisés.
- Développer une variété de supports, de dispositifs, d'outils, d'objets flottants, etc.
- Participer à la formation continue du superviseur.
- Veiller à maintenir la vigilance du superviseur.
- Trouver aide et soutien dans des situations complexes.

Une diversité des membres du groupe enrichit les points de vue et les approches. On peut être attentif à ne pas créer un groupe où, par exemple, tous les membres sont issus de la même volée, ou de la même formation, ou travaillent dans le même secteur professionnel, ou ont le même âge, etc. Un changement de groupe ou l'accueil de nouveaux membres permet de favoriser cette diversité.

Si exceptionnellement, un membre ne peut faire partie d'un groupe d'intervision, il est invité à expliciter la démarche correspondante mise en place et à en informer le comité.

Les points suivants semblent le minimum commun pour définir ce qu'est un groupe d'intervision de l'ARS. Ils sont abordés lors des visites des membres du comité :

1. Le groupe se réunit entre 6 et 10 fois par an.
2. Le nombre de participants est compris entre 3 et 10 membres ; ceci permet une réelle dynamique d'échange et d'interpellation. Si un groupe est durablement en sous- ou sur- effectif, les membres sont invités à fusionner avec un autre groupe, à rejoindre d'autres groupes, à se diviser.
3. Les membres ont une présence régulière dans les groupes d'intervision (80 % des réunions) avec une implication personnelle mettant en valeur leurs compétences acquises lors de leur formation et de leur pratique de superviseur.
4. Le groupe tient un bref journal de bord, qui mentionne les thématiques abordées (par exemple : la demande, le cadre, l'implication du supervisé, les référentiels utilisés, les thèmes traités, l'évaluation continue, l'évaluation finale, etc.).
5. Les questions qui pourraient être débattues avec d'autres groupes ou au niveau romand sont identifiées (par exemple : évolution du travail social, rapport avec les écoles, la formation continue des superviseurs, la supervision d'étudiants à l'étranger, la souffrance au travail, etc.) et notées afin de pouvoir être abordées lors de rencontres avec d'autres superviseurs de l'ARS.

5. Formations

Tous les superviseurs de l'ARS sont au bénéfice d'une formation de superviseur reconnue :

Diploma Advanced Study (DAS) au Centre de Formation Continue (Cefoc) ou Master Advanced Study (MAS) à la Haute Ecole Pédagogique des cantons de Berne, Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE). L'ARS reconnaît également les membres du Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso).

L'ARS reconnaît l'expérience professionnelle et les efforts de formation des superviseurs et les incite à suivre régulièrement des formations liées à la supervision, au moins un jour par an. Les journées proposées par l'ARS sont notamment prévues à cet effet.

6. Procédure en cas de situation conflictuelle avec des contrats de supervision

Lorsqu'un étudiant, un professionnel, une école ou une organisation se plaint d'un superviseur, le comité pilote la procédure de plainte de la manière suivante :

1. Les éléments suivants sont transmis par le plaignant au comité de l'ARS :
 - Les faits reprochés au superviseur.
 - La fréquence, les dates.
 - Y a-t-il eu tentative de conciliation avec le superviseur ?
2. Le comité prend contact avec le superviseur concerné, afin de connaître sa version des faits. Il demande au superviseur de parler de la situation à son groupe d'intervention.
3. Le comité se situe en fonction du code de déontologie de l'ARS. Il communique sa position au supervisé et au superviseur ainsi qu'à son groupe d'intervention.
4. S'il n'y a pas d'amélioration, s'il s'agit de situations récurrentes, ou s'il s'agit d'actes illégaux, le superviseur peut être radié de l'ARS selon l'article 6 des statuts.

Textes adoptés par l'AGE du 13 juin 2018

Association Romande des Superviseurs

La liste des superviseurs de l'ARS des différents cantons romands se trouve sur le site :

www.superviseurs.ch

ou peut être obtenue à l'adresse suivante :

Association Romande des Superviseurs - 2000 Neuchâtel
courriel : ars@superviseurs.ch



2000 Neuchâtel
Courriel : ars@superviseurs.ch
www.superviseurs.ch

Liens

bsa - Association Suisse alémanique des superviseurs - www.bsa.ch
ANSE - Association européenne - www.anse.eu/