

Pratique professionnelle

Le choix d'un superviseur



Pierre Desjardins / Psychologue

Directeur de la qualité et du développement de la pratique

pdesjardins@ordrepsy.qc.ca

Il faut rappeler d'entrée de jeu que pour donner suite aux exigences du Règlement sur le permis de psychothérapeute (ci-après *le règlement*) en matière de formation continue¹, l'Ordre a adopté une résolution sur les modalités relatives à la formation continue en psychothérapie (ci-après *la résolution*)². La résolution précise que les psychologues qui exercent la psychothérapie et les autres psychothérapeutes doivent s'engager en supervision jusqu'à concurrence d'un minimum de 5 heures sur le total de 90 heures de formation continue qu'ils doivent cumuler par période de référence de 5 ans.

Cela soulève plusieurs questions, notamment sur le choix à faire d'un superviseur. Plusieurs ont l'occasion de travailler avec des collègues compétents et reconnus et il serait certainement commode de recourir à eux pour répondre aux besoins de supervision. Mais peut-on vraiment se tourner vers un collègue de travail pour répondre à nos besoins de supervision?

_ÉCHANGES PROFESSIONNELS ET SUPERVISION

Les psychologues et autres psychothérapeutes ont l'habitude de se tourner vers des collègues, qu'ils côtoient parfois au quotidien, pour répondre à divers besoins professionnels, par exemple pour faire la lumière sur des difficultés ou problèmes de leurs clients qu'ils peinent à comprendre, pour obtenir des conseils sur les orientations à donner à la psychothérapie, sur les techniques à appliquer, sur les ajustements et adaptations à faire en cours de route et autres. Sage décision que de ne pas rester seul avec un inconfort, des inquiétudes ou des questions jusque-là sans réponse, mais on ne pourrait considérer que se tourner vers un collègue que l'on côtoie sur une base plus ou moins régulière, ou encore vers un partenaire pour obtenir un avis, corresponde à s'inscrire dans une démarche de supervision.

Il faut en effet établir la différence entre un échange professionnel sur un « cas » et la supervision. Dans le premier cas, le rapport s'établit sur une base égalitaire. On est en présence de deux collègues, ou plus, qui partagent leurs expériences professionnelles sur une question ou une problématique donnée, et ce, de façon spontanée ou planifiée, ponctuelle ou récurrente. En supervision, le rapport n'a pas ce caractère égalitaire, puisque l'un, le supervisé,

est le client et il est en position d'apprentissage. L'autre, le superviseur, offre ses services en tant que formateur. L'un expose ses lacunes, sa vulnérabilité. L'autre est fort de son expérience et de ses connaissances et il exerce, de ce fait, un certain ascendant sur le supervisé.

Ne pourrait-on tout de même profiter des connaissances et de l'expérience de nos collègues ou partenaires de travail dans un cadre de supervision? Ceci demande certainement réflexion, puisque plusieurs écueils se profilent à l'horizon d'une telle pratique.

_LES COLLÈGUES ET LA SUPERVISION

Il peut être pour le moins mal aisé de superviser, par exemple, un collègue qui partage le même bureau depuis quelques années déjà, dont on connaît subjectivement les forces et les faiblesses, à la fois sur le plan personnel et sur le plan professionnel, et avec qui l'on partage (ou pas) de mêmes enjeux. Ensuite, l'exercice d'aménagement de l'espace assurant la confidentialité peut-être acrobatique, périlleux alors que par ailleurs, dans le cadre de leur travail, les deux collègues auraient à échanger, par exemple en équipe multidisciplinaire, sur les cas qui font l'objet de la supervision. Il peut, de plus, être très difficile de faire abstraction de cette relation entre collègues d'une même équipe et des échanges entre eux en dehors de l'espace de supervision pour porter un regard objectif sur ce qui est présenté en supervision en se limitant justement à ce qui est présenté. Il peut ainsi être très délicat de statuer sur des difficultés qui trouveraient un écho notamment dans les relations entretenues par ailleurs entre les deux collègues. Il peut enfin être très inconfortable de faire des recommandations qui se répercuteraient sur leurs relations de travail, voire leurs relations personnelles.

_QUELQUES ILLUSTRATIONS

À titre d'illustrations, voici quelques situations qui paraissent pour le moins ambiguës. Prenons le cas de deux collègues qui allèguent à l'unisson que l'employeur impose une charge de cas indue. La supervision risque d'être colorée par cet enjeu, qui relève des conditions de travail, et leurs intérêts communs sur ce plan peuvent voiler le regard que le superviseur a à porter sur les compétences de son collègue. Que dire également de l'objectivité d'un superviseur qui, à la suite d'échanges tenus informellement avec son collègue-supervisé, au travail ou ailleurs, considère que ce dernier établit des rapports conflictuels avec les femmes, ce qui expliquerait pour lui ses difficultés avec la cliente pour laquelle il consulte en supervision?

D'autres circonstances au sein des organisations de travail rendent l'établissement d'un rapport de supervision entre collègues particulièrement hasardeux. Considérons l'impact d'une relation supérieur-subordonné (l'un étant par exemple coordonnateur, chef d'équipe ou gestionnaire) sur la relation superviseur-supervisé. Il est difficile de croire qu'en pareille situation le supervisé se sentirait libre de tout dire, d'exposer ses vulnérabilités, notamment parce que le superviseur exerce par ailleurs sur celui-ci d'autres pouvoirs (celui de l'évaluer comme employé, par exemple).

Ouvrons ici une parenthèse sur le fait qu'il peut y avoir confusion dans les rôles et mandats du fait qu'on utilise parfois les mêmes termes, *supervision* et *superviseur*, pour référer à des réalités différentes. Le rôle d'un superviseur hiérarchique n'est pas le même que celui d'un superviseur clinique ou professionnel. Bien que tous les deux ultimement se préoccupent des services offerts à la clientèle bénéficiaire, l'un est résolument tourné vers la réalisation des objectifs de l'organisation, alors que l'autre s'intéresse aux objectifs de son client-supervisé. Le superviseur hiérarchique voit certainement à la qualité professionnelle des actes posés auprès des clients, mais il demeure que les critères sur lesquels reposent son évaluation et sa grille d'analyse diffèrent, d'autant qu'il est fréquent que celui-ci ne soit pas issu de la même profession que ceux qu'il encadre. En somme, son rôle est surtout de

s'assurer que l'intégration et le fonctionnement de son collègue-subordonné se situent bien à l'intérieur des règles et de la mission organisationnelles établies. Ces objectifs ne sont pas toujours discordants, mais l'établissement des priorités demeure une prérogative de l'employeur. C'est ce qu'est le droit de gérance.

_CONCLUSION

Superviser consiste à intervenir à titre de psychologue (ou de psychothérapeute) auprès d'un client, le supervisé et, de ce fait, l'exercice de cette activité, comme celui de toutes les autres activités professionnelles, est encadré par les mêmes règles dont découlent de mêmes obligations. Le psychologue ou le psychothérapeute doit offrir les mêmes garanties professionnelles en matière de confidentialité et de consentement, s'assurer qu'il est libre de conflits d'intérêts ou de rôles et voir à la qualité professionnelle des activités qu'il exerce. Les rapports préalablement établis ou actuels avec les collègues peuvent compromettre cette relation superviseur-supervisé qu'on voudrait établir. Les liens tissés avec un collègue, qui peuvent être même de l'ordre de l'amitié, ont un impact certain sur toutes les relations professionnelles qu'on pourrait envisager d'établir en parallèle avec ce même collègue. Il est bon d'avoir en tête ces importantes considérations lorsque vient le moment de chercher un superviseur.

_TOURNÉE QUÉBÉCOISE DE FORMATION

La tenue de dossiers

Désireux de soutenir les psychologues dans leur obligation de tenir un dossier, l'Ordre organise une tournée de formation continue dans plusieurs villes du Québec sur la tenue de dossiers. Cette formation s'adresse aux psychologues de tous les secteurs et les différentes pratiques y sont illustrées.

OBJECTIFS

- 1) S'approprier le guide explicatif concernant la tenue de dossiers;
- 2) mettre à jour les connaissances sur le plan déontologique et réglementaire concernant les exigences en matière de tenue de dossiers;
- 3) saisir concrètement l'impact de ces exigences sur la pratique courante;
- 4) développer le jugement professionnel quant au contenu, au fond et à la forme des rapports psychologiques et autres notes à consigner aux dossiers.

FORMATRICE



Cette journée sera animée par M^{me} Élyse Michon, psychologue, qui enseigne également le cours de déontologie de l'Ordre. Elle est bien au fait de l'évolution de la déontologie et de la réglementation associée à la tenue de dossiers.

PROCHAINE FORMATION : 30 novembre,
de 9 h à 16 h 30,
à Montréal

FRAIS : 172,46 \$, taxes incluses

POUR S'INSCRIRE : www.ordrepsy.qc.ca/tenuededossiers

_LES COMPÉTENCES D'UN SUPERVISEUR

Il peut être utile de rappeler que la supervision clinique est une activité professionnelle complexe. Tous les psychologues n'ont pas suivi une formation en supervision clinique ou didactique, puisque ce n'est que depuis quelques années qu'une telle formation est intégrée dans le cadre de certains programmes de niveau doctoral en psychologie. Or, cela pose la question de la responsabilité du psychologue ou du psychothérapeute superviseur de développer, de parfaire et de tenir à jour ses connaissances et habiletés dans le domaine de la supervision.

Il existe plusieurs moyens pour ce faire. On peut consulter la littérature scientifique sur le sujet, littérature qui est accessible via diverses bases de données, dont celle que l'Ordre offre à nouveau cette année et à laquelle on vous encourage à vous abonner. On peut également faire superviser son travail de supervision. Par ailleurs, au moment d'écrire ces lignes, l'Ordre est à envisager la mise sur pied d'une activité de formation continue en s'inspirant de celle qui est offerte aux doctorants à l'université. Cette activité de formation continue serait ensuite offerte en tournée. Surveillez à cet effet les annonces que nous vous ferons par le biais du magazine *Psychologie Québec* ou de l'*OPQ Dernière heure* que vous recevez par courriel.

À titre indicatif, voici quelques mots-clés pour orienter la recherche sur les bases de données de la littérature scientifique portant sur la supervision : *clinical supervision, clinical supervision in mental health, clinical supervisors, competency based supervision, evidence-based supervision, psychotherapist-supervision of supervisors, psychotherapy supervision, psychotherapy supervisor, supervision practices*.

_QUELLES SONT LES EXIGENCES POUR SUPERVISER L'EXERCICE DE LA PSYCHOTHÉRAPIE?

À l'exception de la formation initiale menant au permis de psychothérapeute, qui demande une formation en supervision, à l'heure actuelle, l'Ordre n'exige aucune formation particulière pour superviser des collègues et autres psychothérapeutes. Cependant, puisque la supervision est considérée comme une activité professionnelle, il importe que le superviseur accepte les mandats se situant dans son champ de compétence et qu'il maintienne à jour ses connaissances dans ce champ et en supervision.

_Notes

- 1 Voir la section III (cadre des obligations de formation continue) du règlement, qui est accessible sur le site Web de l'Ordre : www.ordrepsy.qc.ca/sn_uploads/fck/pdf/obtenir_un_permis/permis_psychotherapeute/2012_06_06_GOO_Permis_Psychotherapeute.pdf
- 2 Cette résolution est accessible sur le site Web de l'Ordre : www.ordrepsy.qc.ca/sn_uploads/fck/pdf/formation_continue/psychotherapeutes/2012_03_30_Modalites_formation_continue_psychotherapie.pdf



_NATACHA PAQUETTE, RÉCIPiendaIRE D'UNE BOURSE DE L'ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC

Le 30 mai 2012, dans le cadre du XXVII^e Congrès annuel de la recherche des étudiants gradués et post-gradués du Centre de recherche du CHU Sainte-Justine, Natacha Paquette, étudiante au doctorat sous la direction de la D^{re} Maryse Lassonde, a obtenu le Prix de l'Ordre des psychologues du Québec décerné à la meilleure présentation par affiche toutes catégories. Ce prix est accompagné d'une somme de 500 \$.

Intitulée « Traitement langagier et attentionnel atypique chez le bébé né prématurément », l'étude de M^{me} Paquette vise à vérifier l'hypothèse attestant que les enfants nés prématurément, comparativement aux enfants nés à terme, montrent une réponse électrophysiologique atypique (PEAs et MMN) dès la première année de vie lors d'une tâche de discrimination auditive mesurant l'attention verbale et non verbale.

Félicitations à M^{me} Paquette!