



Commission Éthique et Déontologie du Travail Social

Fin 2022, et dans le cadre de son nouveau mandat, les membres de la Commission Éthique du Haut Conseil du Travail Social diffusent une courte enquête dans les fédérations et réseaux nationaux de l'action et du travail social. Les objectifs sont pluriels :

- Comprendre comment la démarche éthique se développe dans les pratiques du travail social
- Anticiper les futurs sujets de réflexion éthique de la Commission en se basant sur les besoins de terrain
- Contribuer à l'écriture du Livre Blanc – qui sera remis à Madame le Premier Ministre – qui soit conforme aux besoins des professionnels du travail social/ médico-social et tienne compte des évolutions majeures du secteur.

Un questionnaire est partagé entre le 10 décembre 2022 et le 13 janvier 2023. Les résultats parvenus avant le 20 janvier dernier ont été intégrés. Hormis les premiers items à renseigner, les dernières questions se voulaient larges pour ne pas orienter les réponses d'une part, appréhender ce qui fait sens commun (ou pas) autour de la définition de l'éthique et de la démarche éthique, d'autre part.

Dans les lignes qui suivent, nous présentons les grandes tendances qui sont ressorties des résultats. Sur le plan qualitatif, une analyse plus approfondie sera développée ces prochains mois et intégrera les écueils et les biais méthodologiques liés à la forme de l'enquête¹ (par exemple, il serait important d'interroger les raisons pour lesquelles deux professionnel(le)s d'une même institution/collectivité n'ont pas le même « vécu » de la démarche éthique). Par ailleurs, les verbatim sont riches et le travail, qui visait initialement à tracer les grandes lignes des futurs travaux de la Commission, s'avère beaucoup plus fructueux que nous l'avions imaginé. Dans ce contexte, il serait important de pouvoir rencontrer un panel de répondants dans le cadre d'entretiens qualitatifs.

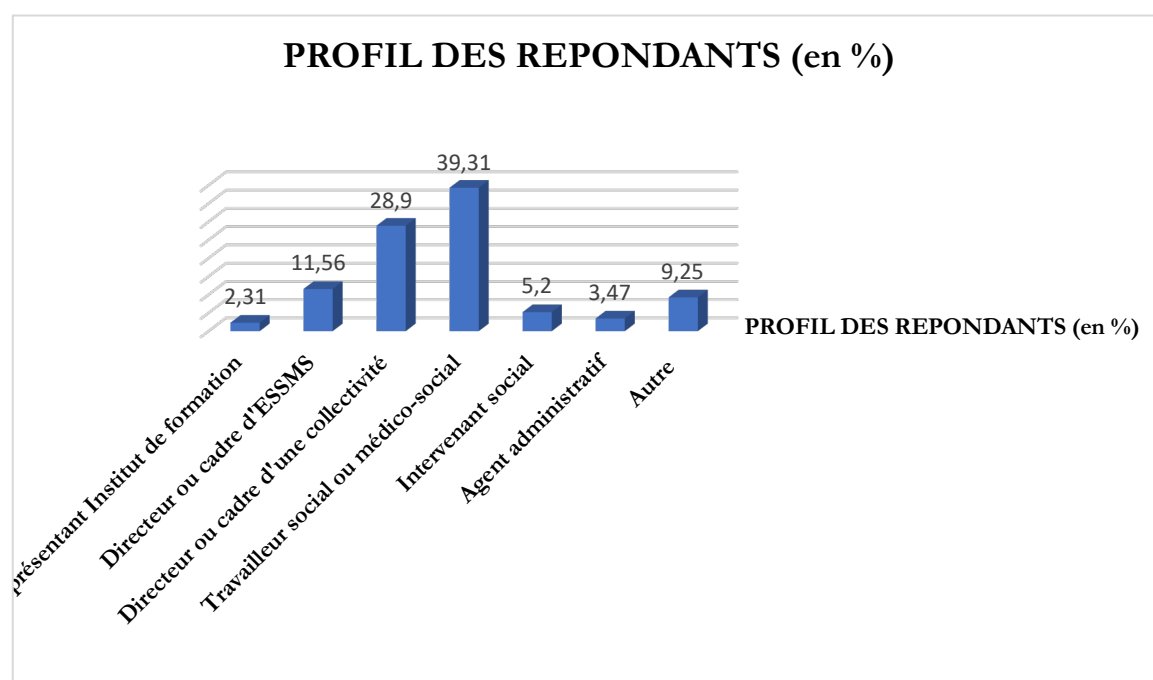
SUR LE PLAN QUANTITATIF

¹ Parmi les biais méthodologiques, un premier est le fait que 2 modes de passation du questionnaire aient été utilisés. Un 2^{ème} biais se dessine, par ailleurs, dans les origines des répondants, les réponses à l'enquête montrant des différences régionales importantes : à titre d'exemple, la région du Loir-et-Cher apparaît surreprésentée à l'endroit où celle des Hauts de France ne l'est pas. Parce que cette dernière serait moins active que la première ? Ou parce que la communication de l'enquête a rayonné dans une moindre mesure dans certaines régions ?

193 personnes ont répondu entre le 10 décembre 2022 et le 19 janvier 2023 : 120 personnes via le questionnaire en ligne et 73 personnes via le retour par mail.

- 173 questionnaires renseignés ont pu être exploités (90, 16%)
- 20 retours sont non exploitables (9, 84%).

PROFIL DES 173 REpondANTS		
Représentant d'un Institut de Formation	4	2,31%
Directeur(rice) ou cadre d'ESSMS	20	11,56%
Directeur(rice) ou cadre d'une collectivité	50	28,90%
Travailleur(se) Social(e) ou médico-social(e)	68	39,31%
Intervenant(e) social(e)	9	5,20%
Agent administratif	6	3,47%
Autre	16	9,25%
Total	173	100%



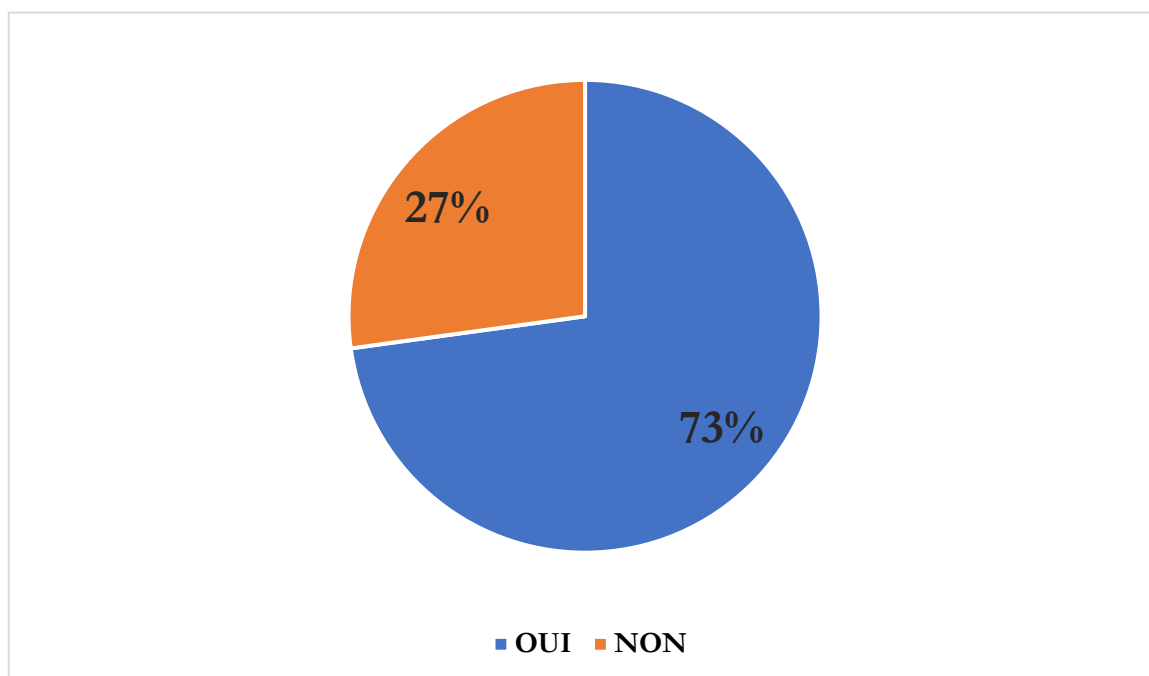
Commentaires : qui sont les « autres » ? Nous comptons :

- 4 administrateurs (dont 1 président d'association dans le domaine de l'éthique)
- 1 animateur(rice) de comités éthiques
- 2 chargé(e)s de mission
- 1 chercheur(e) en philosophie
- 1 conseiller(e) technique en travail social et 1 consultant(e)/formateur(rice)
- 1 coordinateur(rice) santé/handicap/jeunesse
- 1 médecin en PASS, 1 psychologue en MAS et 1 infirmier(e) en MAS

1 poste frontière TS/attaché territorial en département

1 représentant des usagers.

Dans vos institutions (dans vos pratiques de terrain, dans vos pratiques de management, dans vos contenus de formation), parlez-vous de la démarche éthique ?

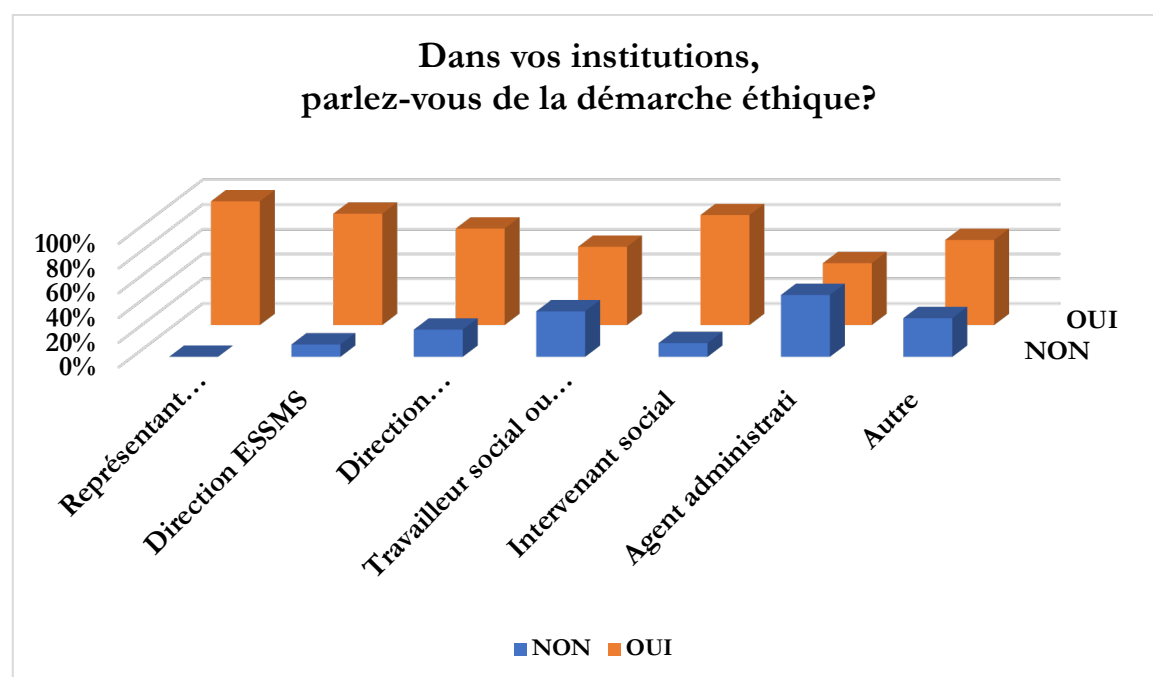


Commentaire

Plus d'un quart des répondants explique ne pas parler de la démarche éthique dans l'institution de rattachement. Le résultat apparaît d'autant plus significatif que nous craignons, que ceux qui répondent à ce type d'enquête, soient déjà « acquis à la cause », de par leur engagement dans une démarche éthique. Nous comprenons ici que l'absence de démarche éthique ne signifie par pour autant l'absence d'intérêt pour le questionnement éthique.

Regardons ce que répondent les professionnels en fonction de leur corps de métier.

	OUI		NON	
Représentant d'un Institut de Formation	4	100 %	0	0
Directeur(rice) ou cadre d'ESSMS	18	90 %	2	10 %
Directeur(rice) ou cadre d'une collectivité	39	78 %	11	22 %
Travailleur(se) Social(e) ou médico-social(e)	43	63, 23 %	25	36, 77 %
Intervenant(e) social(e)	8	88, 89 %	1	11, 11%
Agent administratif	3	50 %	3	50 %
Autre	11	68, 75 %	5	31, 25 %
Total	126	72, 83 %	47	27, 17%



LES GRANDES TENDANCES QUI SE DEGAGENT

*** Un peu plus de 27 % des répondants renseignent l'absence d'une démarche éthique dans leur institution/collectivité de rattachement : pour quelles raisons ?**

- 14 personnes expriment que la démarche est sous-tendue mais pas structurée : l'éthique est dans les pratiques mais ça ne se dit pas = 33, 34%.
- 9 personnes justifient le manque de temps (urgence, quotidien, baisse des moyens liée aux absentéismes/problème de RH etc., absence de temps dédié) = 21, 43%
- 8 répondants déplorent l'absence de réflexion : la réflexion éthique n'existe pas voire est très peu questionnée (19, 05%)
- 6 répondants déplorent l'absence de portage institutionnel pour expliquer leur réponse : parmi eux, 3 pensent que l'absence de DE est liée à l'absence d'un ou d'un binôme d'une personne dépendante (14, 28%)
- 5 répondants pensent que l'éthique est une affaire de TS (et non de direction), renvoyant encore à la question du portage (si tant est que le portage soit une problématique de direction. On y reviendra dans l'analyse qualitative relative aux réponses positives) (11, 90%)
- 4 personnes ne savent pas pourquoi la démarche éthique est absente, 2 n'y ont « pas pensé » (9, 52%)
- 3 personnes évoquent l'absence d'espace dédié (7, 14%)
- 3 personnes mentionnent une « gêne » vis-à-vis du sujet de l'éthique (sentiment d'évaluation) dont 1 nomme « une entrave aux décisions hiérarchiques » (7, 14%)
- 3 répondants mentionnent un manque de sensibilisation et formation (1) et un manque de connaissances (2) (7, 14%)
- 3 personnes relient l'absence de démarche aux évolutions du secteur : des valeurs, des métiers, du contexte financier (7, 14%)
- 3 personnes répondent qu'une démarche est en cours de construction (dont 1 au regard de l'édition du nouveau référentiel d'évaluation) (7, 14%)
- 1 personne semble ne pas se sentir concernée du fait de la spécificité de son travail (administratif) (2, 38%)

*** Un peu moins de 73% des répondants renseignent l'existence d'une démarche éthique dans leur institution/collectivité de rattachement.** Croisons le résultat avec le profil des répondants d'une part, les ressources mentionnées par chacun d'autre part.

- Chez les représentants d'institut de formation, les études documentaires et les textes règlementaires sont une ressource importante pour parler de la démarche éthique. Un répondant mentionne aussi les études de situations pratiques et concrètes. La catégorie, ici faiblement représentée, évoque *le besoin d'éthique* mais la difficulté à s'accorder sur ce que seraient les modalités de mise en œuvre d'une démarche éthique.

- Les représentants des directions d'ESSMS mettent en avant l'importance de la formation des équipes (colloques, formations courtes ou longues / apports philosophiques et sociologiques), de l'expérimentation du dispositif éthique (par le biais du comité éthique, de la constitution d'un collectif composé d'acteurs aux statuts professionnels et hiérarchiques différents, du groupe d'analyse de situation), des outils de référence (RBPP) ou co-construits pour servir la démarche éthique (charte), des personnes ressources sur le sujet (chargé(e) de qualité associatif, mais aussi acteurs des ERE régionaux), de la mobilisation du réseau et de la dynamique de territoire. La nécessité de rester en veille « éthique » semble être une réponse commune à l'ensemble des dirigeants de la catégorie. Un répondant évoque une *démarche au long cours*, inscrite dans le temps et le mouvement. Un autre nomme *l'éthique du management*.

- Nous retrouvons, chez les représentants des directions de collectivités territoriales, des éléments de réponse similaires à ce qui est observé dans les retours des directions d'ESSMS (notamment, sur le besoin de formation des professionnels et sur l'aspect dynamique de la démarche). Au sein des collectivités, les directions insistent toutefois davantage sur l'utilisation d'outils, guides, ressources et procédures internes (type Commission Ethique Départementale). Les liens qui s'opèrent avec les CLTSDS et leurs espaces éthiques semblent par ailleurs plus évidents. Le Code de Déontologie des Assistants de Services Sociaux est une référence maintes fois citée. De la même manière, des thèmes tels que le secret professionnel ou l'utilisation du numérique sont mentionnés par plusieurs répondants. Au sein des ESSMS, le poste des personnes ressources est celui du (de la) « chargé(e) de mission Qualité/Développement ». Au sein des collectivités, les directions parlent de « chargé(e) de mission du travail social ». Les directions des collectivités mentionnent des initiatives à l'œuvre en termes de mise en place d'une démarche, avec le besoin toutefois d'y dédier *du temps, de la formation* et une réflexion collective qui intègre tous les acteurs (y compris *les personnels non sociaux*). Un répondant propose la constitution *d'un ordre des travailleurs sociaux*.

- Les travailleurs sociaux et médico-sociaux représentent la catégorie pour laquelle l'éthique *va de soi*, est *évidente, inhérente* au travail social et *essentielle*. La dimension des échanges entre collègues et celle de la référence au Code de Déontologie des ASS, aux revues (même si *les articles sont souvent ennuyeux*), aux RBPP, au CASF sont abordées de façon redondante. Les professionnels témoignent d'expériences et initiatives en cours (constitution d'un groupe, formation, écriture d'une charte, appel aux services d'un avocat sur les questions de droit) mais déplorent aussi un manque de structuration de la démarche.

La catégorie des travailleurs sociaux et médico-sociaux décline un *besoin de temps* pour penser et se poser (en dehors des contextes urgenciers), de *formation* et de *méthode*, ainsi qu'un besoin de se rassembler dans le cadre d'un *projet commun*. Déployer une démarche éthique suppose par ailleurs de *la créativité*. Un(e) travailleur(se) social(e) nomme *la précaution éthique*. Dans plusieurs retours des répondants de la catégorie, nous observons une différence de perception du rôle/place de la direction dans la mise en œuvre d'une démarche éthique : pour certains, il y a accordage entre la direction et ses équipes sur ce qu'il conviendrait de faire (une direction inscrite dans « la praxis »). Pour d'autres, l'accordage ne peut se faire du fait de logiques diamétralement opposées (ainsi le travailleur social distingue « logique gestionnaire du manager » et « logique du professionnel, centrée sur la personne accompagnée »).

- Chez les intervenants sociaux, nous retrouvons des constantes similaires à celles observées chez les représentants d'institut de formation et les travailleurs sociaux et médico-sociaux : l'éthique est parlée, elle est inscrite dans le quotidien mais la démarche éthique n'apparaît pas structurée. Les intervenants sociaux s'appuient sur les textes règlementaires et de loi ainsi que sur des ressources documentaires et bibliographiques. Ils s'appuient également sur des personnes ressources, les contours de l'éthique et de la démarche éthique pouvant être difficiles à définir et à appréhender. Plusieurs intervenants sociaux expriment la possibilité de pouvoir s'appuyer sur *des initiatives qui se multiplient*, des espaces de discussion et des écrits (compte-rendu de rencontres, charte éthique construite suite à l'installation d'un logiciel d'informations). Pour ces mêmes professionnel(le)s, la direction constitue un soutien important. En termes de *besoin*, la catégorie ici représentée, exprime la nécessité de pouvoir bénéficier de temps et d'espaces de réflexion, de contenus en formation initiale et continue mais aussi d'une dynamique qui fédère un collectif professionnel autour de l'éthique.

- Pour les agents administratifs qui répondent positivement à la question, la démarche éthique apparaît déjà structurée, béquillée (dans sa forme) et outillée. La légitimité de la démarche éthique semble aller de soi pour les 3 répondants.

- Concernant les autres catégories, toutes abordent la démarche éthique sous l'angle de l'apprentissage, qu'il soit théorique (la personne se documente, recherche, lit les textes de référence, se forme dans le cadre d'études supérieures) ou pratique (la personne expérimente le dispositif éthique dans des instances dédiées). Un trait apparaît commun à l'ensemble des personnes qui se sont situées dans la catégorie « Autre » : l'expérimentation et le savoir expérientiel/empirique, nourri par la réflexion théorique et les textes.

➔ Si nous nous arrêtons sur les terminologies utilisées de façon récurrente dans les verbatim par l'ensemble des catégories : reviennent les mots « *valeurs* », « *réflexion* », « *espace* », « *personne-ressource* », « *posture* », « *légitimité* », « *mutations du secteur social* » (mutations qui créent la nécessité éthique, tout en empêchant paradoxalement qu'on puisse y accorder du temps), « *complexité* », « *écrit* » (entendu au sens de l'écrit qui laisse une trace mais aussi au sens de l'écrit de référence) et « *sens* » (notons que le terme est essentiellement utilisé par la catégorie des travailleurs sociaux et médico-sociaux).

→ Un trait commun à l'ensemble des catégories semble être aussi le besoin de bien situer « d'où l'on part » : bien s'accorder sur ce que l'on entend par « éthique » et par « démarche éthique » apparaît toujours comme le préalable. Soulignons que, sur la définition de l'éthique et de la démarche éthique, les représentants des directions semblent plus au fait, se référant à la réglementation et aux outils de références. Chez les professionnels de terrain, cette définition apparaît plus floue, moins lisible, plus complexe. C'est néanmoins chez ces dernières catégories qu'est mentionnée *la personne accompagnée* comme bénéficiaire de la réflexion éthique (tandis que le manager situera davantage l'éthique au service du *projet*) : comme si, sur la base d'une finalité pourtant commune, le point de départ n'était pas le même.

→ Quelle que soit la catégorie représentée, la frontière entre *éthique* et *bienveillance* apparaît, par ailleurs, poreuse. Comme si les deux notions s'amalgamaient sans que le répondant sache ce qui relève de l'une et/ou de l'autre.

Pour les membres de la CEDTS du HCTS

Christine NIEUWJAER