

## **Une enquête**

### **« Les voies actuelles d'inscription de la référence au Code, sa visibilité et sa promotion »**

S. Amici, M.-A. Brethé, L. Malvy, R. Redondo, B. Schneider, I. Seff.

Dans le cadre du CERéDéPsy, nous avons réalisé une enquête par questionnaire, mise en ligne entre le 6 mai et le 3 août 2019. Elle portait sur les modalités d'inscription du Code dans les contextes de travail des psychologues : dispositions réglementaires, contractuelles, code de référence, type d'information des usagers... ; et sur les effets constatés de cette reconnaissance : instances repérées comme dispositifs de traitement des questions de déontologie, situations-problèmes rencontrés, avec quelle issue et quel recours éventuel. Sur les 575 réponses, 319 étaient totalement exploitables, soit seulement un peu plus de la moitié (55,48 %). Par ailleurs, il ne doit pas être perdu de vue que les répondants rendaient compte de leurs constats, connaissances voire croyances sans toujours que celles-ci soient exactes par rapport à la réalité réglementaire et/ou institutionnelle de leur cadre d'exercice. Dans le rapport complet de l'enquête accessible sur les sites des organisations du CERéDéPsy sont présentés les objectifs et la méthodologie de l'enquête, les résultats détaillés par grands secteurs d'emplois, puis une analyse synthétique des données, dont voici les principales conclusions.

Le Code actualisé en 2012, résultant d'un travail collaboratif entre organisations associatives et syndicales de psychologues, représentant les différents champs et cadres d'exercice professionnel, est la référence pour les deux tiers des répondants. Par contre, les modalités d'informations sur le Code en direction des usagers dans les pratiques de travail restent faibles. Selon les secteurs d'activité les variations sont importantes, d'un dixième des répondants du secteur salarié à environ quatre dixièmes pour le secteur libéral à travers une information orale. Par ailleurs, l'inscription du code de déontologie, dans les contrats ou fiches de poste, apparaît effective dans plusieurs cadres d'emploi, notamment dans les secteurs conventionnés et dans plusieurs fonctions publiques. Enfin il ressort de l'enquête une forte hétérogénéité des lieux où les questions déontologiques des psychologues sont traitées dans leurs secteurs de travail, ce qui apparaît en lien direct avec la faible structuration des « lieux institutionnalisés » où la déontologie peut être travaillée.

Cette enquête permet donc sur la base des constats de fournir de nouveaux points d'appui à un travail collectif pour favoriser l'émergence, la reconnaissance et l'usage du Code de déontologie des psychologues dans les différents cadres d'exercice professionnels. Le CERéDéPSY conduit actuellement un travail structuré et élargi autour de la réactualisation en cours du Code et de sa reconnaissance par l'ensemble des organisations de psychologue. Il s'agit aussi, de façon générale, de démultiplier le travail d'information tant en formation initiale, professionnelle, qu'auprès des instances qui salarient les uns et les autres : avec d'une part le développement de moyens visant à améliorer l'information aux usagers et à aider les psychologues en ce sens ; et d'autre part la conduite d'actions à tous les niveaux pour favoriser l'introduction de références au Code de déontologie dans les textes réglementaires et contrats des psychologues. Notamment on pourrait imaginer une annexion à la fiche de poste ou encore, une référence plus explicite au Code dans les documents écrits transmis aux usagers. Enfin, le constat fait de la faible structuration des « lieux institutionnalisés » où la déontologie peut être travaillée nous invite à poursuivre les travaux visant l'émergence et la reconnaissance de cette structuration nécessaire en même temps que les liens avec les structures externes susceptibles d'être des dispositifs ressources.