FICHE D'ÉTUDE ASWB GÉNÉRALISTE AVANCÉ · IIID

Supervision et administration

Examens de permis en travail social de l'Association of Social Work Boards (ASWB)

8 énoncés de connaissances · plan de contenu 2026 de l'ASWB

Cette compétence porte sur le volet organisationnel de la pratique : la structure et le fonctionnement des organismes, le rôle du supervisé, les modèles de supervision et de consultation, le transfert en supervision et, aux niveaux plus avancés, les politiques favorisant un milieu de travail sécuritaire et réduisant le risque pour les clients, le leadership, la gestion du personnel et, à l'examen Clinique, la gestion financière. Les questions vérifient si vous utilisez la voie hiérarchique et la supervision de façon appropriée, si vous distinguez la supervision de la consultation, et si vous concevez des politiques et des décisions qui protègent les clients et le personnel.

Vous devriez pouvoir : Vous devriez pouvoir décrire la structure et la gouvernance des organismes, bien utiliser la supervision en tant que supervisé, distinguer la supervision de la consultation, reconnaître un processus parallèle et, aux niveaux avancés, appliquer les principes de leadership, de gestion du personnel, de gestion des risques et de gestion financière.

Chaque énoncé de connaissances et son point clé

Développement, structure et fonctionnement de l'organisation (politiques, procédures)

La bureaucratie de Weber comporte une hiérarchie d'autorité, des règles écrites, une division du travail et des procédures impersonnelles ; elle assure la cohérence mais peut devenir rigide. Les structures plus horizontales, en équipes ou matricielles échangent un peu de contrôle contre de la souplesse.

Rôle du supervisé dans la supervision (identifier les besoins d'apprentissage, autoévaluation, définir les priorités)

Le supervisé participe activement : il arrive préparé avec un ordre du jour, des questions sur ses dossiers et sa documentation, et utilise bien le temps de supervision.

Modèles et techniques de supervision et de consultation (individuellement, par les pairs, en groupe, enregistrement des cas)

Les trois fonctions de la supervision selon Kadushin : administrative (attribution du travail, politiques, reddition de comptes), éducative (développement des connaissances et des habiletés) et de soutien (moral, stress, satisfaction au travail).

Transfert et contre-transfert dans les relations de supervision

Le transfert en supervision est la réaction du supervisé envers le superviseur, façonnée par des relations passées, souvent avec des figures d'autorité (chercher l'approbation, craindre la critique, se rebeller).

Méthodes de création, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques et procédures qui favorisent un milieu de travail sécuritaire, inclusif et positif

Les politiques de sécurité couvrent la prévention de la violence au travail, y compris les protocoles de visite à domicile (évaluer le risque à l'avance, partager son horaire, appels de vérification, aller à deux au besoin, partir en cas de danger), l'aménagement des bureaux et la déclaration des incidents.

Méthodes de création, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques et procédures qui minimisent le risque pour les individus, familles, groupes, organisations et communautés

La gestion des risques consiste à repérer, évaluer, réduire et surveiller les risques pour les clients, le personnel, l'organisme et la communauté.

Techniques de leadership et de gestion

Le leadership transformationnel (Bass) inspire par une vision commune, la stimulation intellectuelle et la considération individuelle ; le leadership transactionnel échange des récompenses contre le rendement ; le leadership au service des autres (Greenleaf) place le personnel et les clients en premier.

Recrutement, formation, fidélisation, suivi des performances, évaluation et discipline du personnel

Le recrutement commence par l'analyse et la description du poste ; l'embauche doit être non discriminatoire et s'appuyer sur des entrevues structurées, des critères liés à l'emploi et des vérifications légales des références et des antécédents.

Pièges courants

- Contourner son superviseur pour aller directement à la direction ou au conseil d'administration, alors que la première étape est de soulever la préoccupation par la voie hiérarchique (sauf si le superviseur est en cause ou qu'un client est en danger immédiat).
- Confondre supervision et consultation, surtout quant à la responsabilité des décisions.
- Transformer la supervision en thérapie personnelle au lieu d'orienter le supervisé vers son propre counseling.
- Rédiger une politique de gestion des risques qui maximise le contrôle aux dépens des droits des clients au lieu d'utiliser la mesure efficace la moins restrictive.
- Répondre à un problème de rendement par un congédiement immédiat, sans inconduite grave ni étapes progressives documentées.

Termes clés

Voie hiérarchique: Ligne d'autorité à suivre pour soulever et régler une préoccupation dans une organisation.

Supervision administrative: Fonction de la supervision qui attribue le travail et assure la reddition de comptes et le respect des politiques.

Consultation: Aide volontaire et consultative où la personne qui consulte garde la responsabilité de ses décisions.

Processus parallèle: Reprise en supervision de la dynamique de la relation intervenant-client, ou l'inverse.

Analyse des causes profondes: Examen structuré d'un événement indésirable pour en trouver les causes systémiques.

Discipline progressive: Suite graduée de mesures en réponse à un problème de rendement ou de conduite.

Budget à base zéro: Budget où chaque dépense doit être justifiée de nouveau à chaque cycle.

Fonds affectés: Sommes qui ne peuvent servir qu'aux fins précisées par le bailleur de fonds.

ExamDragon, examdragon.com/aswb. Préparation indépendante, sans lien avec l'ASWB ni approuvée par elle; rédigée dans nos mots d'après les plans de contenu 2026 de l'ASWB.