

Nancy Côté, MSS, TS
Conseillère clinicienne en travail social



Martine Duperré, Ph.D., TS.
Professeure
Directrice de la formation pratique,
service social

*Une collaboration
émergente dans la
formation initiale et
continue des
travailleurs sociaux:
ENJEUX ET DÉFIS*

*Seul on va plus vite ...
ensemble on va plus loin*

Centre de santé et de services sociaux
de la Vieille-Capitale

Centre affilié universitaire

Prévenir, soigner, soutenir... chaque jour



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté des sciences sociales
École de service social

Introduction

- PL 21 : repositionnement
 - Pratique
 - Formation
 - Intervenants actuels et futurs
- But de la présentation

Plan de la présentation

1. Retour sur le PL21 et ses impacts
 - Le PL en bref
 - CSSSVC – CAU
 - École de service social – UL (premier cycle)
2. Enjeux et défis du développement de la collaborations entre universités et milieux de pratique
3. La collaboration entre le CESSVC - CAU et l'École de service social: étapes et conditions favorables

Retour sur le PL21 et ses impacts sur nos organisations

Le PL en bref

- Seconde phase du processus de modernisation du système professionnel
- Protection des personnes vulnérables
- Accessibilité compétente
- Redéfinition du champ d'exercice
- Réserve d'activités à haut risque de préjudices
- Définition et encadrement de la psychothérapie
- Partage de compétences et collaboration interprofessionnelle

Annexe IV

PL n° 21 : Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines

Évaluation réservée : évaluation qui implique de porter un jugement clinique sur la situation d'une personne à partir des informations dont le professionnel dispose et de communiquer les conclusions de ce jugement											
Activités réservées	Psy.	T.S.	T.C.F.	C.O.	Psychoé.	Ergo.	Inf.	MD	Orthop./ audiol.	Sexo.	Crimino. (à venir)
1. Évaluer les troubles mentaux	X			X ⁴⁵			X ⁴⁶	X		X ⁴⁷	
2. Évaluer le retard mental	X			X				X			
3. Évaluer les troubles neuropsychologiques	X ⁴⁸							X			
4. Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
5. Évaluer une personne dans le cadre d'une décision du Directeur de la protection de la jeunesse ou du tribunal en application de la Loi sur la protection de la jeunesse		X			X						
6. Évaluer un adolescent dans le cadre d'une décision du tribunal en application de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents	X	X			X					X	
7. Déterminer le plan d'intervention pour une personne atteinte d'un trouble mental ou présentant un risque suicidaire qui est hébergée dans une installation d'un établissement qui exploite un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation		X			X						
8. Évaluer une personne en matière de garde d'enfants et de droits d'accès	X	X	X								
9. Évaluer une personne qui veut adopter un enfant	X	X	X								
10. Procéder à l'évaluation psychosociale d'une personne dans le cadre des régimes de protection du majeur ou du mandat donné en prévision de l'inaptitude du mandant		X									
11. Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique	X			X	X	X		X	X		
12. Évaluer un enfant qui n'est pas encore admissible à l'éducation préscolaire et qui présente des indices de retard de développement dans le but de déterminer des services de réadaptation et d'adaptation répondant à ses besoins	X	X			X	X	X	X	X		
13. Décider de l'utilisation des mesures de contention ou d'isolement dans le cadre de l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris	X	X			X	X	X	X			

45. Devra détenir une attestation de formation supplémentaire de son ordre.

46. Devra détenir la formation et l'expérience requises par règlement de son ordre.

47. Devra détenir une attestation de formation de son ordre pour être habilité à évaluer les troubles sexuels.

48. Devra détenir une attestation de formation de son ordre.

Impacts du PL-21 au CSSS VC - CAU:

- Avant le PL21: défis rencontrés
- Depuis le PL21: 5 grands impacts/défis
 1. Resituer et reconnaître la pratique sociale
 2. Repositionnement identitaire
 3. Compréhension commune et harmonisation de l'application du PL21
 4. Ajustement, appropriation et utilisation des outils professionnels et organisationnels
 5. Rehaussement des compétences

Impacts du PL21 sur la formation en service social à l'École de service social de l'Université Laval

- Modification des contenus de cours
- Modification des contrats pédagogiques
 - Ajustement en fonction des milieux et des actes
- Modification des modes d'évaluation
 - Les indicateurs de mesure
 - Les critères d'évaluation
 - les seuils de réussite
- S'assurer de la cohérence de nos exigences avec les réalités des milieux de stage

Enjeux et défis du développement de la collaboration entre universités et milieux de pratique

Différents modèles de collaboration entre les organisations (Bourque, 2008)

- Collaboration
 - Relation peu structurée et formalisée
 - Dans une offre de « services courants » des organisations
 - La collaboration n'est pas formalisée
 - Celle-ci se fait dans le cours de l'action
 - Il n'y a pas d'objectifs communs explicites ou d'objectifs de contribuer à la réalisation de la mission de l'autre

Concertation

- Relation structurée et durable
 - Partage d'information, discussions d'enjeux spécifiques
 - Objectifs communs
 - Coordination des services et activités des acteurs dans une recherche de cohérence

Partenariat

- Relation d'échanges structurée et formalisée (entente ou contrat de service)
 - Rapport complémentaire, équitable, respectueux
 - Reconnaissance mutuelle des contributions
 - Rapport d'interdépendance
 - Objectifs de planification, de réalisation ou d'évaluation d'activités ou de services

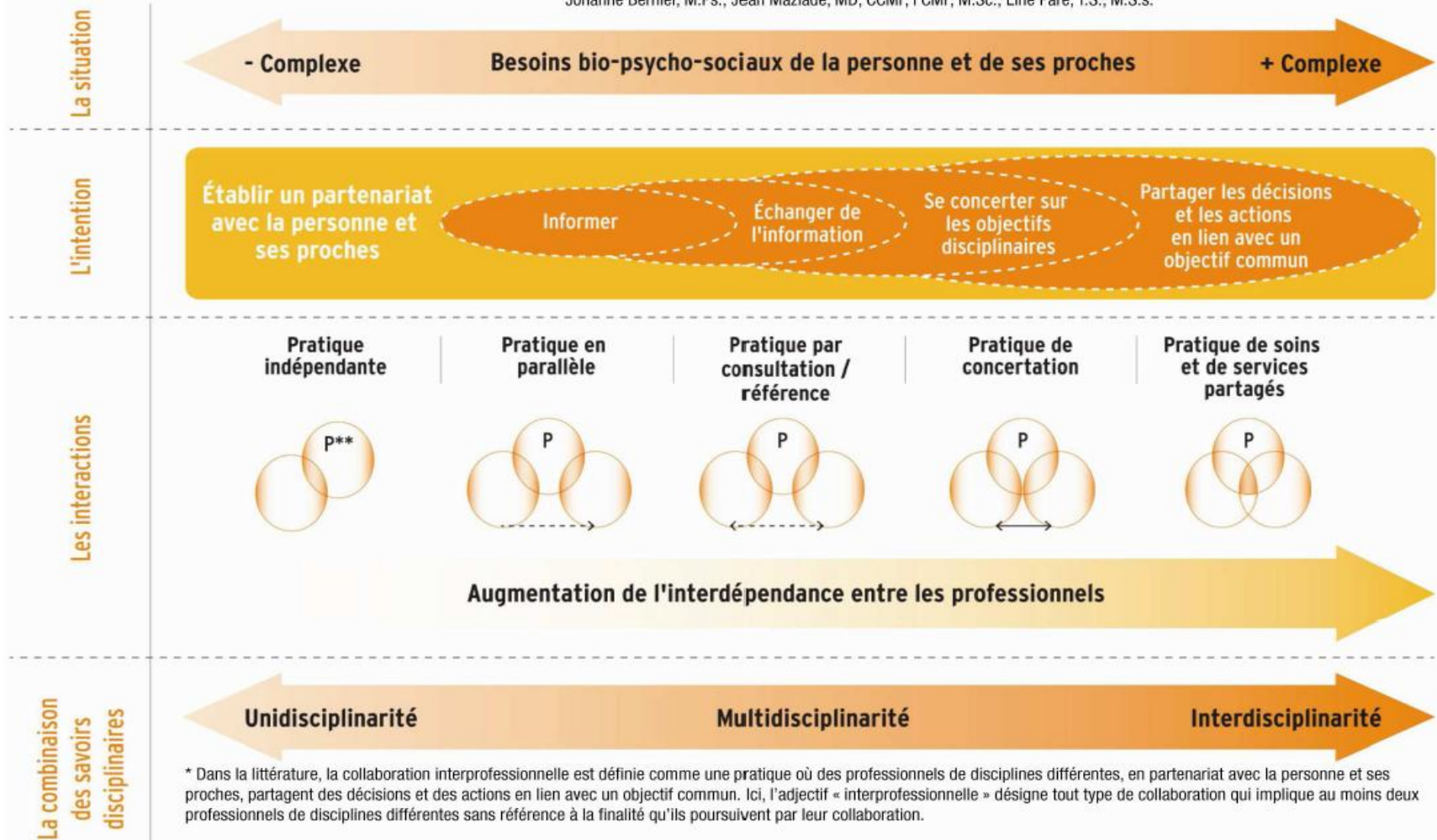
Continuum de collaboration centré sur le client



Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux

Continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle* en santé et services sociaux

Auteurs : Emmanuelle Careau, Ph. D., erg.; Nathalie Brière, Ph. D.; Nathalie Houle, M.A.; Serge Dumont, Ph. D.; Johanne Bernier, M.Ps.; Jean Maziade, MD, CCMF, FCMF, M.Sc.; Line Paré, T.S., M.S.s.



* Dans la littérature, la collaboration interprofessionnelle est définie comme une pratique où des professionnels de disciplines différentes, en partenariat avec la personne et ses proches, partagent des décisions et des actions en lien avec un objectif commun. Ici, l'adjectif « interprofessionnelle » désigne tout type de collaboration qui implique au moins deux professionnels de disciplines différentes sans référence à la finalité qu'ils poursuivent par leur collaboration.

** P : personne et ses proches

Défis et conditions à la collaboration en recherche (Duperré, 2006)

- Défis recensés
 - Constat de « deux univers » avec des logiques différentes
 - des projets différents, des buts et des objectifs différents; des temporalités différentes
 - la pragmatique du terrain versus la distanciation de la recherche
- Conditions favorables pour l'appropriation
 - Dans le système d'accueil
 - Liées à la recherche et au chercheur
 - Liées au transfert lui-même

La relation de collaboration entre le CSSSVC- CAU et L'École de service social de l'UL: Étapes et conditions favorables

La relation n'est pas nouvelle

- Contrat d'affiliation entre les deux organisations
 - Échanges d'information sur les modalités de fonctionnement de stages et améliorations lors de rencontres annuelles
 - Concertation ponctuelle dans des situations de stages complexes
 - Établissement d'une trajectoire de communication et clarification des rôles
 - Révision du contrat d'affiliation précisant les responsabilités de chacun des partenaires

Contrat d'affiliation entre les deux organisations, suite

- Consultation ponctuelle sur certains outils pédagogiques (ex. contrat d'apprentissage)
- Partage d'outils pédagogiques
- Facilitation de l'accès et participation aux formations pédagogiques offertes dans chacun des milieux pour les superviseurs
- Invitation et participation mutuelle et ponctuelle à certaines activités pédagogiques offertes dans chacun des milieux

Le PL21: Pertinence d'élargir notre collaboration sur les enjeux de la formation pratique

- Enjeux de formation de part et d'autre
 - Rehaussement des travailleurs sociaux du CSSSVC
 - Modification de la formation à l'ESS de l'UL
 - Capacité de superviser des travailleurs sociaux du CSSSVC
- Constat : **un défi important et complexe**

Les étapes

- Partage de nos préoccupations respectives
- Partage des outils conçus de part et d'autre
 - Cadre de référence en travail social au CSSVC
 - Contrat pédagogique modifié
- Information et soutien mutuel en lien avec la construction et la mise à jour de ces outils

Ce que l'avenir nous réserve



- Finaliser l'analyse et la compréhension commune de nos défis et perspectives
- Élaborer un plan conjoint (objectif commun)
- Interpeller et mobiliser les acteurs concernés et intéressés
- Établir des ponts pour innover ou faire autrement en mettant en commun nos expertises respectives
- Sonder les besoins et les intérêts
- Répertorier les projets du genre et s'en inspirer

Discussion et analyse de notre collaboration

Quel modèle suivons-nous?

- En lien avec la structure:
 - Collaboration traditionnellement formalisée pour la gestion des stages
 - Collaboration non formalisée pour l'ajustement au PL21
 - Objectifs complémentaires
 - Recherche de cohérence dans la réalisation de nos missions respectives

Nos premiers constats

- Deux « univers » oui, mais
- Une capacité de voir les similarités tout en reconnaissant les différences

Les facteurs favorables que nous identifions

- Une habitude de collaboration, une entente formelle
- Une ouverture à la collaboration
- Un rapport personnel positif
- La confiance entre les personnes
- La reconnaissance et le respect des expertises respectives
- La reconnaissance de la complémentarité
- Le respect des cultures organisationnelles respectives
- Des valeurs et un cadre de référence similaire (formation continue vers la compétence)
- Compétences à la collaboration

Les défis à surmonter

- Un grand nombre de collaborateurs touchés par le PL21 et la rareté des ressources (ESS-UL)
- Hiérarchie, fragmentation des tâches et délais
- Temporalités différentes
- Mobilité du personnel
- Les ressources à y mettre

Conclusion

Le PL21:

- Amène un changement dans nos modes de collaboration

- Fenêtre d'occasion pour:

- Consolider nos liens
- Prendre un recul sur nos conditions
- Mieux comprendre nos réalités respectives
- Mettre en commun nos ressources
- Co-construire de nouvelles avenues et façons de faire



Période d'échange

Merci de votre participation!!

Nancy Côté, MSS,TS,
Conseillère clinicienne
en travail social

Martine Dupéré, Ph.D.TS
Professeure, Directrice de
la formation pratique,
service social