

Le magazine des psychoéducateurs

OCTOBRE 2017

LA PRATIQUE

en mouvement NUMÉRO 14

Jeunes psychoéducateurs : réalités et défis



ORDRE DES
PSYCHOÉDUCATEURS
ET PSYCHOÉDUCATRICES
DU QUÉBEC

www.ordrepsed.qc.ca

Programmation du Centre Psycho-solutions 2017-18

www.psycho-solutions.qc.ca

Pratique fondée sur les données probantes / secrets des intervenants efficaces (6 heures)

Québec : **28 septembre 2017**
Montréal : **5 octobre 2017**

Mobiliser des clients peu motivés ou non volontaires (6 heures)

Québec : **29 septembre 2017; 29 mars 2018**
Montréal : **6 octobre 2017; 21 mars 2018**

Rester serein avec vos clients les plus difficiles / dissoudre la résistance (12 heures)

Québec : **12 et 13 octobre 2017; 15 et 16 mars 2018**
Montréal : **19 et 20 octobre 2017; 22 et 23 mars 2018**

Approche brève orientée vers les solutions / formation de base (12 heures)

Québec : **26 et 27 octobre 2017; 1 et 2 mars 2018**
Montréal : **2 et 3 novembre 2017; 8 et 9 mars 2018**

Approche brève orientée vers les solutions / formation avancée (12 heures)

Québec : **5 et 6 avril 2018**
Montréal : **12 et 13 avril 2018**
Préalable : Approche brève orientée vers les solutions / formation de base

- ▶ Formations d'une journée: 210 \$ / 230 \$ (moins de 14 jours avant l'activité)
- ▶ Formations de deux journées: 390 \$ / 420 \$ (moins de 14 jours avant l'activité)

**Toutes les formations du Centre Psycho-Solutions sont reconnues
par l'Ordre des psychologues du Québec pour les fins de formation continue en psychothérapie.**

Formateur

Yves Gros-Louis est psychologue depuis plus de 37 ans et directeur du Centre Psycho-Solutions. Depuis 1995, il a donné de nombreuses formations et conférences à divers individus et organisations dans le monde francophone.

A la fine pointe des données probantes et des connaissances dans les approches collaboratives, il est très apprécié pour ses qualités d'écoute, de calme, de simplicité, de compétence et d'intégration de son approche dans ses enseignements.



Modalités d'inscription

Pour s'inscrire, vous avez deux options :

1. Payer directement sur le site et vous êtes automatiquement inscrit;
2. Remplir et envoyer le formulaire d'inscription électronique de notre site web en cliquant sur l'onglet **Inscription formations** en bas de page et poster un chèque à :

Centre Psycho-Solutions

415, Chef Maurice Sébastien, Wendake (Québec) GOA 4V0.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec **Yves Gros-Louis** au **418 843-2970** ou par courriel : centre@psycho-solutions.qc.ca ou à visiter notre site web : www.psycho-solutions.qc.ca

La pratique en mouvement

Le magazine *La pratique en mouvement* est publié deux fois par année, au printemps et à l'automne, par l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Distribué à 5 000 exemplaires, ce magazine numérique se veut un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en psychoéducation. Il est structuré autour d'un grand dossier thématique et est destiné aux membres de l'Ordre, aux étudiants, aux professeurs ainsi qu'à toute personne ou groupe intéressé.

Coordination du magazine

Alain Beauregard

Coordination du dossier

Dominique Trudel, Ph. D., ps.éd.

Comité du dossier

Érika Amsterdam, ps.éd.

Andrée-Anne Houle, ps.éd.

Suzanne Larose, ps.éd. (responsable du dossier)

Mylène Ouellette, ps.éd.

Mise en page

Richard Carreau

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte. Tous les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que les auteurs. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015; Bibliothèque nationale du Canada : ISSN 1925-2463. Convention de la Poste-Publications # 42126526. Retourner toute correspondance non livrable au Canada à :

Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

510-1600, boul. Henri-Bourassa O.
Montréal (Québec) Canada H3M 3E2
Tél : 514 333-6601, 1 877 913-6601
www.ordrepesd.qc.ca

Ce périodique est produit sur serveur vocal par :
Audiothèque pour personnes handicapées de
l'imprimé du Québec
Québec : 418 627-8882
Montréal : 514 393-0103



ORDRE DES
PSYCHOÉDUCATEURS
ET PSYCHOÉDUCATRICES
DU QUÉBEC

Le magazine des psychoéducateurs

LA PRATIQUE en mouvement

NUMÉRO 14

- 2 Mot du président
- 4 Vie de l'Ordre
- 8 Tableau des membres
- 10 Dossier



- 11 ■ Profil des nouveaux membres de l'Ordre
- 13 ■ Motivations, défis et projections de la relève en psychoéducation
- 16 ■ Jeunes professionnels et déontologie : quelques situations critiques
- 18 ■ Réussir son entrée professionnelle
- 23 ■ Regard des gestionnaires sur les jeunes psychoéducateurs
- 24 ■ L'appel du large : travailler comme psychoéducateur hors du Québec

- 25 Du côté de la recherche
- 28 Pages ouvertes

Se donner les moyens

Denis Leclerc, ps.éd.



Le dernier colloque de l'Ordre, qui s'est tenu les 8 et 9 juin derniers au Manoir Saint-Sauveur dans les Laurentides, fut un réel succès, tant pour ce qui est de la participation, de la qualité des ateliers et conférences, que de l'organisation en général. Ce fut également l'occasion de tenir l'assemblée générale annuelle qui permet notamment de présenter le bilan des activités de l'Ordre pour la dernière année ainsi que

les perspectives. Cette année, les membres ont accepté de soutenir les projets à venir de l'Ordre de manière inhabituelle en votant pour une augmentation de cotisation de 30 \$.

En adoptant cette proposition du Conseil d'administration, les membres ont d'abord appuyé le projet de croissance de

alors que nous avons de moins en moins à faire notre place au sein des équipes multidisciplinaires et ce, dans une plus grande diversité de secteurs d'intervention. Les initiatives pour favoriser le positionnement de l'Ordre sur la place publique se sont également multipliées. En plus de répondre aux demandes d'entrevues des médias lorsque nous sommes sollicités, nous avons parfois pris les devants en publiant des communiqués de presse ou des lettres ouvertes ainsi que des mémoires et en participant à des commissions parlementaires. À tout cela s'ajoute évidemment l'organisation de la première édition des Journées de la psychoéducation à l'automne 2016.

Même si ces différentes activités peuvent sembler relativement modestes, elles demandent énormément de temps pour une petite organisation comme l'Ordre. Il ne faut pas oublier que notre mission première étant la protection du public, nous devons d'abord nous assurer de répondre adéquatement aux différentes exigences prévues par le Code des professions. Ainsi, les opérations touchant l'admission, l'inspection, la formation continue, les enquêtes et

La tenue des Journées de la psychoéducation, dont la seconde édition se tiendra les 1^{er} et 2 novembre prochains, deviendra au fil des ans une tribune importante qui visera à mieux faire connaître notre profession.

l'Ordre qui leur a été soumis. Celui-ci est d'ailleurs présenté de manière plus exhaustive dans le texte de Dominique Auger que vous pouvez lire dans les prochaines pages. Ce projet est, en grande partie, une réponse au souhait maintes fois exprimé par les membres que l'Ordre se donne les moyens d'améliorer sa visibilité sur la place publique ainsi que celle de la profession.

Déjà les États généraux, qui se sont tenus à l'automne 2015, ont permis de dégager un consensus pour mettre de l'avant les initiatives favorisant une plus grande connaissance de notre profession auprès du public et une meilleure reconnaissance de celle-ci dans les différents milieux de pratique. La nouvelle planification stratégique de l'Ordre prévoit des actions qui vont dans le même sens, notamment en faisant mieux connaître le rôle et les services offerts par les psychoéducateurs ainsi qu'en participant davantage aux échanges et réflexions sur les enjeux sociaux touchant la profession.

Cela ne veut pas dire pour autant que rien ne s'est fait en ce sens ces dernières années. On constate, en effet, que la connaissance de notre profession dans la population est en constante hausse, et bien que cela demeure encore relativement peu fréquent, nous sommes plus sollicités qu'auparavant par les médias. Il en va de même pour ce qui est de la reconnaissance des psychoéducateurs dans les différents milieux de pratique

la discipline doivent demeurer nos priorités. Toutefois, la notion de protection ne passe pas que par le contrôle de la pratique des membres. Mieux faire connaître notre profession pour favoriser la meilleure qualité des services offerts aux clientèles en besoin, contribuer aux débats sociaux portant sur des enjeux ciblant l'expertise des psychoéducateurs ou encore rédiger des avis ou mémoires et participer à des consultations publiques pour faire progresser les lois et orientations ministérielles sont autant de moyens importants favorisant l'amélioration de la qualité générale des services offerts à la population. Ces moyens demandent du temps et des ressources qui nous ont souvent manqué. Nous aurions souhaité, par exemple, prendre position au cours de la dernière année sur davantage d'enjeux abordés dans l'actualité, tels que les fugues en Centre jeunesse, l'influence potentielle de la série « Thirteen reasons why » sur le risque suicidaire pour ce qui est des clientèles vulnérables ou encore sur les répercussions des changements organisationnels dans le réseau de la santé et des services sociaux sur la qualité de la pratique professionnelle.

Ainsi, outre les orientations de la planification stratégique présentées plus haut, notre nouveau plan de communication comprend des actions visant à positionner l'Ordre comme un acteur de plus en plus présent et sollicité lorsqu'il est question d'enjeux touchant les clientèles vulnérables et plus particulièrement,

les personnes en difficulté d'adaptation. La tenue des Journées de la psychoéducation, dont la seconde édition se tiendra les 1^{er} et 2 novembre prochains, deviendra au fil des ans une tribune importante qui visera à mieux faire connaître notre profession. Nous devons également être davantage proactifs en ce qui concerne les relations médiatiques et notre positionnement sur les différents enjeux sociaux. En outre, nous continuerons à produire des mémoires dans le cadre de consultations publiques, et ce, avec davantage de moyens pour en accroître la pertinence et la qualité.

Les membres, dans le cadre de l'assemblée générale, ont donc appuyé les orientations qui leur ont été présentées et qui visent à répondre au souhait qu'ils ont exprimé dans plusieurs tribunes pour augmenter la visibilité de notre profession. Tout en étant conscients des attentes exprimées, nous sommes

reconnaissants de la confiance qui nous a été accordée. J'ai la conviction que le soutien apporté nous permettra de faire un pas de plus dans l'atteinte de cet objectif commun. Toutefois, si nous souhaitons augmenter encore plus notre crédibilité et notre pertinence, nous aurons aussi besoin de votre appui. En effet, nous ne serons jamais en mesure de connaître les réalités du terrain aussi bien que vous, qui y êtes quotidiennement confrontés. De plus, la meilleure expertise concernant la pratique de la psychoéducation, c'est assurément vous qui la détenez. Nous vous solliciterons donc de différentes manières pour que vous nous aidiez à élaborer les positionnements les plus pertinents possibles. Votre contribution sera précieuse et c'est ainsi que la psychoéducation pourra le mieux participer à l'amélioration des services auprès des clientèles les plus vulnérables. ■

Thème des prochains numéros

Vous aimeriez proposer un article pour un prochain dossier ou encore pour les pages ouvertes (hors dossier) du magazine? N'hésitez pas à faire parvenir votre proposition d'article à abeauegard@ordrepsed.qc.ca avant la date indiquée ci-dessous.

Numéro	Thème	Dossier	Pages ouvertes	Diffusion
N° 16	Les psychoéducateurs en pratique privée	Avant le 20 décembre 2017	Avant le 15 mai 2018	Octobre 2018
N° 17	Quand l'anxiété paralyse : dépister, prévenir et intervenir.	Avant le 20 juin 2018	Avant le 16 novembre 2018	Mars 2019

FIER ASSUREUR DES MEMBRES DE L'ORDRE DEPUIS PLUS DE 10 ANS

Nous sommes là pour vous protéger dans l'exercice de vos activités professionnelles!

1 800 644-0607 lacapitale.com/ordre-ppq


La Capitale
Assurances générales
Cabinet en assurance de dommages

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Mieux répondre à vos attentes

Dominique Auger, D.S.A., Adm. A.



Je désire partager avec vous les développements des derniers mois à l'Ordre. L'assemblée générale annuelle s'est tenue dans le cadre du Colloque 2017 qui s'est déroulé au Manoir St-Sauveur les 8 et 9 juin derniers. Cent soixante-neuf membres ont assisté à cette assemblée générale. Le président et moi-même avons

présenté les activités de l'année 2016-2017 à l'Ordre. Les membres ont nommé la firme Senez de Carufel CPA inc., comme vérificateurs des états financiers 2017-2018, et ils se sont prononcés sur la proposition d'augmentation de la cotisation de 30\$ suggéré par les membres du Conseil d'administration. Cette proposition avait d'ailleurs fait l'objet d'une communication aux membres en janvier 2017.

En ce qui a trait aux principales activités de l'année 2016-2017, soulignons le rétablissement de l'équilibre budgétaire, la rédaction de quatre mémoires, la participation à deux commissions parlementaires, à la consultation nationale sur la politique de la réussite éducative et à la commission sur l'éducation à la petite enfance, ainsi que la rédaction d'un avis dans le cadre du Forum sur les services en CHSLD et la participation au comité interordres sur la psychothérapie. Autant d'actions qui sont peu visibles pour vous, mais qui contribuent à la reconnaissance de la profession.

En ce qui a trait à la visibilité de la profession, l'Ordre a rédigé deux communiqués de presse, ainsi que trois lettres ouvertes pour les médias, accordé trois entrevues, rédigé un article pour la revue des assureurs et tenu la toute première édition des Journées de la psychoéducation en novembre 2016.

Bien entendu, l'Ordre a assuré la protection du public à travers l'analyse des dossiers de demandes d'admission et de réinscription au tableau des membres, le traitement des questionnaires d'inspection et les visites d'inspection, l'organisation d'activités de formation continue, les enquêtes du bureau du syndic, les plaintes portées devant le conseil de discipline et enfin, les interventions pour usurpation de titre.

En ce qui concerne la cotisation 2018-2019, les membres ont accepté la proposition d'une augmentation de 30\$ faite par le Conseil d'administration. Diverses raisons ont amené les membres du Conseil à faire cette proposition. Tout d'abord, dans toutes les consultations menées par l'Ordre au cours des dernières années, les membres expriment le souhait que l'Ordre soit plus présent sur la place publique et prenne plus d'initiatives pour mieux faire connaître la profession; les membres demandent aussi plus de formation continue, notamment en ligne, et apprécient grandement la production de lignes directrices et cadres de référence. Avec les ressources financières de l'Ordre et ses obligations au regard de sa mission de protection du public, il n'était pas possible d'en faire plus.

Je vous souhaite à tous de nombreux projets professionnels et personnels stimulants pour les mois à venir. De notre côté, nous serons à pied d'œuvre pour consolider notre équipe afin de mieux répondre à vos attentes, ainsi qu'à celles du public et de l'État, notre mandataire.

Devant ce constat, les membres du Conseil ont donc considéré la possibilité d'une augmentation significative de la cotisation. Divers éléments ont influencé leur décision : le fait que la cotisation de l'Ordre des psychoéducateurs était l'une des plus basses parmi celles des ordres de domaines comparables, le fait qu'au cours des derniers quatre ans, la cotisation avait augmenté de seulement 15\$, soit 1% par année, ce qui est inférieur au taux d'inflation et enfin, le fait que les dépenses liées à la mission de base de l'Ordre étaient passées de 63% à 79% des revenus en quatre ans, laissant ainsi moins de marge de manœuvre à l'Ordre pour être visible et pour soutenir ses membres. Comme l'a mentionné une administratrice nommée par l'Office des professions, les membres présents à l'assemblée générale ont fait preuve de beaucoup de maturité dans les discussions entourant la proposition d'augmentation de la cotisation. Leurs propos sont restés centrés sur les faits et les diverses opinions ont été exprimées et reçues dans le plus grand respect. C'est tout à l'honneur de la profession!

Maintenant, je suis fière de vous présenter les orientations qui ont été adoptées par le Conseil d'administration pour l'utilisation de ces revenus supplémentaires. Nos objectifs étant d'augmenter la visibilité de la profession et d'offrir encore plus de soutien aux membres, que ce soit par la formation continue ou la publication de lignes directrices et cadres de référence, deux secteurs de l'organisation devaient être consolidés : le secteur de l'encadrement et du soutien de la pratique, qui assure la gestion des contenus professionnels, et le secteur des communications. Ainsi, l'Ordre ajoutera à sa structure, les ressources suivantes :

- un poste de directeur de l'encadrement et du soutien, qui sera assumé par un psychoéducateur qui, en plus d'être en mesure de mieux coordonner les travaux dans ce secteur, sera appelé à contribuer à la production de mémoires, communiqués, lettres ouvertes, lignes directrices, etc.

- un poste d'adjoint à temps plein;
- Un psychoéducateur à temps partiel de l'encadrement et du soutien.

Par ailleurs, une redistribution des rôles et responsabilités au sein de l'équipe d'adjointes, permettra de transformer le poste de réceptionniste en un poste d'adjointe aux communications et services administratifs. De plus, une partie des revenus supplémentaires sera conservée pour l'embauche de contractuels pour soutenir certains projets particuliers en communication.

Nous sommes confiants qu'avec cette nouvelle structure, l'Ordre pourra mieux répondre aux attentes des membres, tout en continuant à assurer la protection du public. Le Conseil d'administration a pris la décision de commencer à implanter

cette nouvelle structure dès l'automne 2017, bien que les revenus supplémentaires liés à l'augmentation de 30\$ de la cotisation n'arriveront dans les coffres de l'Ordre qu'en avril 2018. Les réserves financières de l'Ordre permettent l'adoption d'une telle stratégie proactive et bien que cette stratégie entraînera un déficit pour l'année 2017-2018, les membres du Conseil d'administration ont jugé important de commencer dès maintenant l'embauche des nouvelles ressources.

Je vous souhaite à tous de nombreux projets professionnels et personnels stimulants pour les mois à venir. De notre côté, nous serons à pied d'œuvre pour consolider notre équipe afin de mieux répondre à vos attentes, ainsi qu'à celles du public et de l'État, notre mandataire. ■

FORMATION CONTINUE

À INSCRIRE À VOTRE AGENDA : LA JOURNÉE DE FORMATION CONTINUE

La journée de formation continue 2018 de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec aura lieu le **1^{er} juin 2018** à l'hôtel Plaza Universel, à Montréal. Suivez votre Point.com pour connaître tous les détails.

Prix et bourses 2017

L'Ordre souligne l'excellence au sein de ses membres

Pour souligner leur engagement, leurs accomplissements et la qualité de leurs réalisations, l'Ordre a décerné ses prix et bourses lors du cocktail organisé dans le cadre du colloque des 8 et 9 juin derniers. Les lauréats se sont distingués dans l'une ou l'autre des catégories suivantes : prix publication – recherche 2017, prix Gilles-Gendreau, bourse de maîtrise Jocelyne-Pronovost, et la bourse d'études doctorales Marcel-Renou.

L'Ordre souhaite féliciter tous les lauréats pour leur contribution au rayonnement et au développement de la psychoéducation.



Prix publication – recherche 2017

Ce prix veut souligner une publication récente qui vise l'amélioration de la pratique par le développement des connaissances. Le jury décerne le prix publication – recherche à Line Massé, ps.éd., Manon Lévesque, ps.éd. et Claudia Verret pour la publication « Se faire des amis et les garder ».



Prix Gilles-Gendreau

Ce prix vise à reconnaître une approche, un programme ou un service mis en place par un ou plusieurs psychoéducateurs ou encore par une équipe multidisciplinaire composée d'au moins un psychoéducateur, en réponse à un besoin identifié. Le jury décerne le prix Gilles-Gendreau aux psychoéducateurs Julie Morin et Joseph Ross pour le projet de Référentiel « Mesures d'encadrement à l'école : assurer une intervention préventive et éducative en situation complexe et une intervention adéquate en situation d'urgence ou de crise ».



La bourse Jocelyne-Pronovost 2017 est remise à Benjamin-Pierre Rondeau, étudiant à la maîtrise en psychoéducation de l'Université du Québec en Outaouais (St-Jérôme).



Le jury remet la bourse **Marcel-Renou** à la psychoéducatrice Marie-Michèle Dufour.

Le Mérite du CIQ

Le prix Mérite du CIQ 2017 a été remis à madame Claire Jutras. Toujours à l'affût de ce qui touche l'évolution de la profession, madame Jutras a été membre de l'Association des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, l'APEQ, de 1992 à 2000, année où elle devint membre, dès sa création en septembre 2000, de ce qui était à l'origine l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ) et qui en 2010 allait devenir l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Désireuse de s'impliquer au sein de son ordre professionnel, madame Jutras a été nommée membre du comité d'inspection professionnelle par le Conseil d'administration, le 23 novembre 2005. Elle en deviendra par la suite la présidente en février 2010. Sa nature calme et pondérée, son analyse rigoureuse, son souci du détail et son grand sens de l'humour sont particulièrement appréciés.



Madame Claire Jutras (au centre) entourée de la présidente du Conseil interprofessionnel du Québec, madame Gyslaine Desrosiers, et du président de l'Ordre, monsieur Denis Leclerc.

Pour en apprendre plus sur les lauréats des prix et bourses, [cliquez ICI](#)
Comment soumettre votre candidature? [cliquez ICI](#)

Le colloque de l'Ordre



L'édition 2017 du colloque de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec est dernière nous. L'événement auquel ont assisté plus de 450 personnes s'est tenu au Manoir Saint-Sauveur dans la belle région des Laurentides. Outre la conférence d'ouverture intitulée *Entretenir sa vitalité professionnelle par delà les exigences de l'intervention*, qui a été présentée par la Dre Pascale Brillon, les participants avaient le choix parmi plus de 38 ateliers. Dans l'ensemble, ce colloque a répondu aux attentes des membres

qui ont souligné la qualité des formateurs et du choix des thèmes abordés et qui se sont dits très satisfaits de l'organisation et du lieu choisi pour ce colloque. L'équipe tout entière vous remercie d'y avoir participé et vous donne rendez-vous pour la prochaine édition en juin 2019!

L'Ordre souhaite également remercier les commanditaires de cet événement : le conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James ainsi que La Capitale et TD Assurance.

CODE DES PROFESSIONS : NOUVEAUTÉS

Le gouvernement du Québec a adopté la *Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel* (projet de loi n° 98). La loi 11 est entrée en vigueur le 8 juin 2017. Certains des changements apportés vous concernent directement. Nous vous invitons à en prendre connaissance.

DEUX NOUVELLES OBLIGATIONS

1- Déclarer les accusations relatives à certaines infractions criminelles

Depuis le 8 juillet 2017, l'article 59.3 du Code des professions exige que vous informiez la secrétaire de l'Ordre de toute poursuite dont vous faites l'objet pour une infraction criminelle punissable de cinq (5) ans ou plus d'emprisonnement. Cette obligation s'applique également aux accusations portées avant le 8 juillet 2017 et à l'égard desquelles un jugement n'a pas encore été rendu.

« 59.3. Tout professionnel doit, dans les 10 jours à compter de celui où il en est lui-même informé, aviser la secrétaire de l'Ordre dont il est membre qu'il fait ou a fait l'objet d'une décision judiciaire ou disciplinaire visée à l'article 55.1 ou 55.2 ou d'une poursuite pour une infraction punissable de cinq ans d'emprisonnement ou plus. »

Pour tout savoir sur cette obligation.

2- Avoir un courriel à votre nom et le faire connaître à l'Ordre

Depuis le 8 juin 2017, l'article 60 du Code des professions exige que vous fassiez connaître à l'Ordre une adresse électronique établie à votre nom. Cette adresse électronique ne doit pas être au nom d'un tiers et ne doit pas être partagée. Vous pouvez donc nous fournir une adresse liée à votre lieu de travail, mais pour ce faire, vous devez avoir une adresse de courrier électronique individualisée. Il est aussi possible de demander à ce que l'Ordre utilise votre adresse courriel professionnelle et personnelle. Cette adresse peut prendre diverses formes, dans la mesure où vous l'avez créée pour votre propre usage.

Le Code prévoit que la transmission d'un document à cette adresse peut remplacer une transmission à votre domicile. Des informations confidentielles vous concernant pourraient donc vous être transmises par courriel : vous devez donc vous assurer que vous êtes la seule personne à y avoir accès.

Pour tout savoir sur cette obligation.

Bienvenue aux nouveaux membres du 30 janvier 2017 au 31 août 2017

Asselin	Myriam	Dupont	Julie	Moreau	Keven	Roy	Mélissa
Asselin	Marie-Philippe	Dupré	Vincent	Morency	Émilie	Roy	Isabelle
Audair	Lauriane	Dupuis	Jonathan	Morency-Lessard	Synthia	Roy	Isabelle
Audet	Jessica	Duval-Martin	Virginie	Morin Paquet	Mélanie	Saindon	Pascale
Audet	Daffiné	Fecteau	Corinne	Morissette	Camille	Sanchez Lizana	Ariadna Gabriela
Barville	Daphné	Forest	Gabrielle	Murray	Julie	Saucier	Indie
Barrette	Anne	Fort	Edith	Nguyen	Linda	Savard	Isabelle
Beaumier-Dupont	Lisa	Fortier	Liane	Olivier	Elizabeth	Sherk Lefebvre	Laura
Beaupré	Cynthia	Fournier	Gabrielle	Ouellet	Annie	Sicotte	Roxanne
Bédard-Nadeau	Marie-Ève	Gagné	Laurence	Paquette	Noémie	Simard	Stéphanie
Bergeron	Sabrina Maude	Gagné	Josée	Paquette-Bertrand	Catherine	Simard	Marie-Ève
Bergeron	Marie-Ève	Gagnon	Marilyn	Paradis	Jasmine	Sorel	Judith
Bernard	Hélène	Gagnon	Claudia	Payeur	Lyne	Ste-Marie	Anabelle
Bertrand-Assuncao	Arianne	Gariépy	Isabelle	Pellerin	Audrey	St-Georges	Julie
Bibeau	Caroline	Gaudreau	Geneviève	Pelletier	Stéphanie	St-Germain	Marie-Pierre
Bilodeau	Annie	Gauthier	Johannie	Périard	Marie-Hélène	St-Laurent	Catherine
Blais	Raphaël	Gauthier	Isabelle	Perron	Sébastien	St-Laurent	Audrey
Blais-Ferland	Geneviève	Gauthier	Carolane	Picard	Chloé	St-Pierre	Karianne
Blanchet	Annie	Gilbert	Myriam	Picard	Caroline	Swiben	Milie
Boileau	Benjamin	Gingras-Pageau	Jessica	Piché	Marie-Pier	Tardif	Jean Jr
Boily	Marie-Pascale	Giroux	Anaïs	Pichette	Jany	Thibault	Érika
Bois	Sabrina	Gobeil	Elodie	Plamondon	Marianne	Thibault-Bacha	Samira
Boisvert	Charles	Goyette	Phylippe	Plante	Auréli	Touchette	Éveline
Borduas	Julie	Granger	Roxane	Quevillon	Andréanne	Tremblay	Vicky
Bouchard	Marie-Christine	Grégoire	Gabrielle	Quinon-Arguin	Myriam	Tremblay	Marc-Aurèle B.
Boucher	Annick	Grenier	Laurence	R. Blanchard	Audrey	Tritten	Alexandra
Boudreau	Janelle	Groulx-Swennen	Clara	Régis	Stéphanie	Trubiano	Julie
Boulanger	Karine	Guay-Lacombe	Sarah	Renaud	Jézabel	Tudor	Doris
Bournival	Laurence	Guérette	Sylvie	Richard	Lara	Turcotte Estrada	Lilia
Boyer	Audrey	Guimond	Catherine B	Rivière	Gabrielle	Turgeon	Sylvain
Brazeau	Sabryna	H. Desgroseilliers	Alexa	Rouillard	Naomi	Valin	Marie-Laurence
Cadioux	Laurence	Habel	Ania	Roy	Karyane	Verhaaf	Audrey
Camiot	Catherine	Habib	Rima	Roy	Valérie	Vitali	Geneviève
Carette	Laurie-Ève	Hardy Baribeau	Catherine	Roy	Marie-Li	Wills	Claudia
Caron	Nadia	Houle-Albert	Claudia	Roy		Zizka	Annie
Caron-Beaucage	Alix	Huard	Catherine				
Chalifoux	Vanessa	Joanette-Péloquin	Laurence				
Chandonnet	Carl	Juteau	Sabrina				
Charbonneau	Audrey	Jutras	Kelly				
Chartier	Émilie	Labonté	Amélie				
Chaumont	Lise	Labrie	Émilie				
Chavanes	Caroline	Labrosse	Roxanne				
Chrétien	Véronique	Lafrenière	Priscilla				
Claude	Audrey	Lagacé	Lucie				
Cornier	Caroline	Lahaie	Justine				
Corniveau	Kassandra	Lalonde	David				
Côté	Mélissa	Lalonde	Joanie				
Côté	Sarah-Jade	Lamarche-Durand	Gabriel				
Côté Boucher	Joanie	Lamarre	Sarah				
Côté-Simard	Catherine	Lampron	Stéphanie				
Cotton	Virginie	Lapointe	Justyne				
Coupal Melançon	Gabrielle	Larochelle	Camille				
Courcy	Karine	Larouche	Sophie				
Courtemanche	Vincent	Lavoie-Taylor	Gwyneth				
Couture	Andréa	Lebeau	Elliot				
Croteau	Nathalie	Leclerc	Élodie				
Cyr	Stéphanie	Lefebvre	Emmanuelle				
D. Cyrenne	Audrey	Lefebvre-Turpin	Cassie				
David	Martine	Létourneau	Jennifer				
Décary	Nychèle	Lévesque	Geneviève				
Decoeur Montpetit	Sabrina	Lévesque	Érika				
Denis	Mélodie	Lopes	Samantha				
Dépeault	Émilie	Lussier Desbiens	Marie-Claire				
Déraspe	Christina	Manseau	Andréa				
Déraspe	Charlène	Marcoux	Annabel				
Deschamps	Joannie	Marcoux	Jessie				
Desjardins	Valérie	Marleau	Audrée				
Desnoyers	Laurence	Martel	Léna				
Desrochers	Emmy	Martineau	Émilie				
Desruisseaux Rouillard	Félix	Maurice	Stéphanie				
Dingle	Christine	Mc Kinnon	Kimlee				
Dorman	Gabrielle	Mégré	Vicky				
Drolet	Simon	Merlini	Sarah				
Duchesneau	Catherine	Millette-Brisebois	Stéphanie				
Dufour	Marie-Michèle	Mioussé	Anabelle				
Dufresne	Patrice	Mockford	Érika				
Dumont	Lydia	Montreuil	Valérie				

AVIS DE RADIATION TEMPORAIRE

Dossier n° 46-16-003

AVIS est par les présentes donné que Marc Lardin, psychoéducateur exerçant la profession à Saint-Jérôme et à Val-Morin, a été déclaré coupable le 24 juillet 2017, par le Conseil de discipline de l'Ordre des psychoéducateurs et des psychoéducatrices du Québec, d'infractions commises à Val-Morin, entre les mois de décembre 2014 à juin 2016, à savoir :

D'avoir omis de tenir et de conserver à jour un dossier professionnel et d'y consigner les informations prévues par règlement; d'avoir transmis des informations fausses, qui ne correspondaient pas aux services rendus; de s'être placé en situation de conflit d'intérêts et de conflit de rôles; d'avoir omis de tenir un dossier de rôle-conseil; d'avoir communiqué un renseignement de nature confidentielle sans l'autorisation du client; et d'avoir facturé des honoraires pour des services qui n'avaient pas encore été rendus, commettant ainsi des infractions aux articles 18, 33, 37 et 66 du *Code des professions* et à l'article 6 du *Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et autres bureaux et la cessation d'exercice des psychoéducateurs*.

Le Conseil de discipline impose à Marc Lardin une radiation temporaire de deux (2) mois du Tableau de l'Ordre.

Conformément à l'article 158 du *Code des professions*, cette sanction imposée par le Conseil de discipline est exécutoire à l'expiration du délai d'appel. Marc Lardin est radié du Tableau de l'Ordre des psychoéducateurs et des psychoéducatrices du Québec pour deux (2) mois à compter du 24 août 2017.

Le présent avis est donné en vertu des articles 156 alinéa 5 et 180 du *Code des professions*.

Fait à Montréal, le 24 août 2017

La secrétaire du Conseil de discipline,

Josée Caron

**MIEUX COMPRENDRE
L'OPPOSITION DES
ENFANTS ÂGÉS
ENTRE 4 ET 12 ANS
AFIN D'INTERVENIR PLUS
EFFICACEMENT AUPRÈS
DE LEURS PARENTS**



**Dr Benoît Hammarrenger,
Ph. D., psychologue**

Il a fondé les Cliniques d'évaluation et de réadaptation cognitive (CERC), dont il est le président. Le Dr Hammarrenger s'intéresse en particulier au trouble oppositionnel avec provocation et au trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité chez les enfants et les adolescents. Il est l'auteur du livre **L'opposition : ces enfants qui vous en font voir de toutes les couleurs** (2016, Éditions Midi trente). Enfin, le Dr Hammarrenger offre régulièrement, dans les écoles, des conférences s'adressant aux parents et au personnel enseignant. Il fait également des présentations dans divers médias.

Montréal : 9-10 novembre 2017

Québec : 7-8 décembre 2017



Dr^e Louise Nadeau, Ph. D., en psychologie
**La cyberdépendance en tant qu'addiction :
état des connaissances et traitement intégré**

Montréal : 3-4 mai 2018

Québec : 24-25 mai 2018



Dr Howard Steiger, Ph. D., psychologue
**Traitement intégratif des troubles alimentaires
et de ses comorbidités**

Québec : 17-18 mai 2018

**Integrated treatment of eating disorders
and their comorbidities**

Montreal: April 26-27, 2018



PLUS DE 100 HEURES DE FORMATIONS EN LIGNE EN REDIFFUSION!
Informations et inscriptions porte-voix.qc.ca

porte-voix@videotron.ca • 418 658-5396



Jeunes psychoéducateurs : réalités et défis

Que vivent les jeunes psychoéducateurs? Comment sont-ils perçus par leurs employeurs? Auront-ils à relever des défis différents de leurs aînés? Voilà quelques-unes des questions sur lesquelles l'équipe du dossier a voulu se pencher. Pour y trouver réponse, des acteurs clés ont été interrogés : jeunes diplômés des programmes de maîtrise en psychoéducation, membres récents de l'Ordre, gestionnaires des milieux de l'éducation et des services sociaux et syndic de l'Ordre. Chacun de ces acteurs contribue à brosser un portrait dynamique de nos jeunes professionnels. En présentant les suggestions d'un conseiller d'orientation ainsi que les services offerts par l'Ordre, ce numéro cherche également à apporter quelques réponses à leurs besoins.

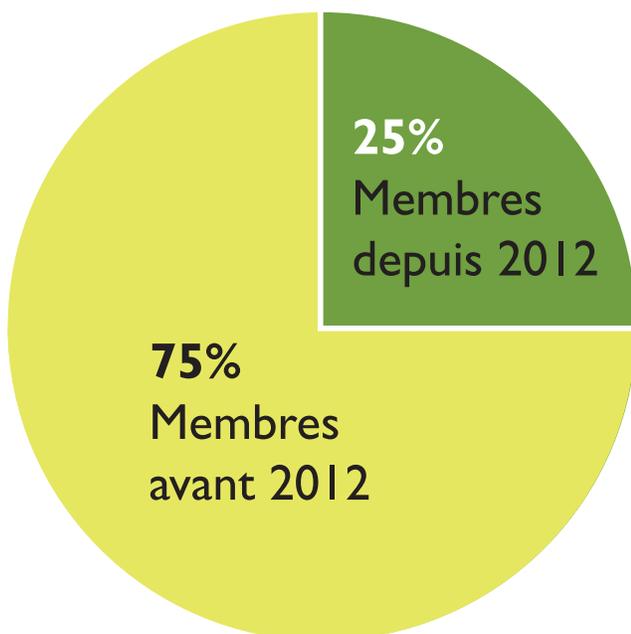
Profil des nouveaux membres de l'Ordre

Claude Paquette, ps.éd., coordonnateur à la qualité de l'exercice et au soutien professionnel, Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec comptait, au 31 mars 2017, 4 627 membres. Au cours des cinq dernières années, notamment avec l'adoption du projet de loi 21 (PL 21), qui réserve certaines activités aux psychoéducateurs, les adhésions à l'Ordre ont connu une croissance significative. Si l'on compare avec les données de 2012, alors qu'ils étaient 3 464 psychoéducateurs et psychoéducatrices inscrits au tableau de l'Ordre, les membres ayant intégré l'Ordre entre le 1 avril 2012 et le 31 mars 2017 sont au nombre de 1 163, ce qui représente une augmentation de 25 %. Concrètement, cela signifie qu'un membre sur quatre à moins de cinq ans d'adhésion à l'Ordre.

Ce groupe de nouveaux membres compte de jeunes diplômés, mais aussi nombre de psychoéducateurs d'expérience n'ayant pas jugé utile, avant le PL 21, de faire partie de l'Ordre. Ces personnes ne présentent pas les mêmes caractéristiques que les psychoéducateurs qui commencent tout juste leur carrière. Il faut tenir compte de cette composition particulière du groupe des membres 2012-2017 pour interpréter les données suivantes qui tentent de dresser le profil statistique de ces nouveaux psychoéducateurs.

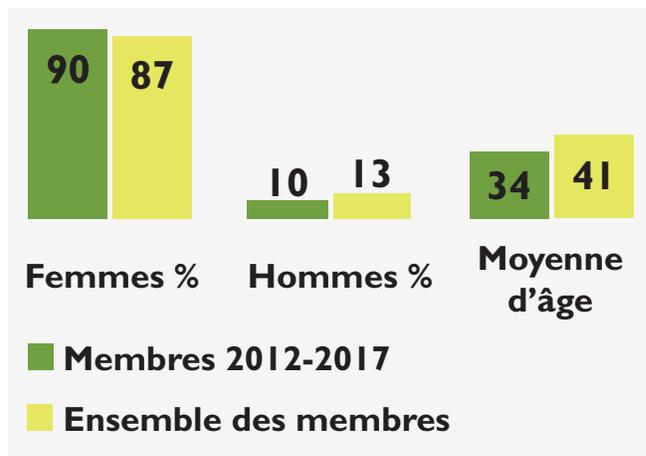
Tableau 1. Pourcentage des membres ayant obtenu leur permis avant et après le 1^{er} avril 2012



Qui sont-ils ?

La cohorte 2012-2017, qui représente les nouveaux membres, compte 90 % de femmes et 10 % d'hommes, dont l'âge moyen est de 34 ans (tableau no 2). En comparaison, l'Ordre compte actuellement au total 87 % de femmes et 13 % d'hommes, et la moyenne d'âge est de 41 ans. Une fois de plus, on constate que la tendance vers la féminisation de la profession se poursuit, mais ce phénomène n'est pas réservé qu'à la psychoéducation. Il s'agit d'une tendance qui se manifeste dans toutes les professions en relations humaines.

Tableau 2. Répartition des membres selon le sexe et l'âge : comparaison entre les membres 2012-2017 et l'ensemble des membres



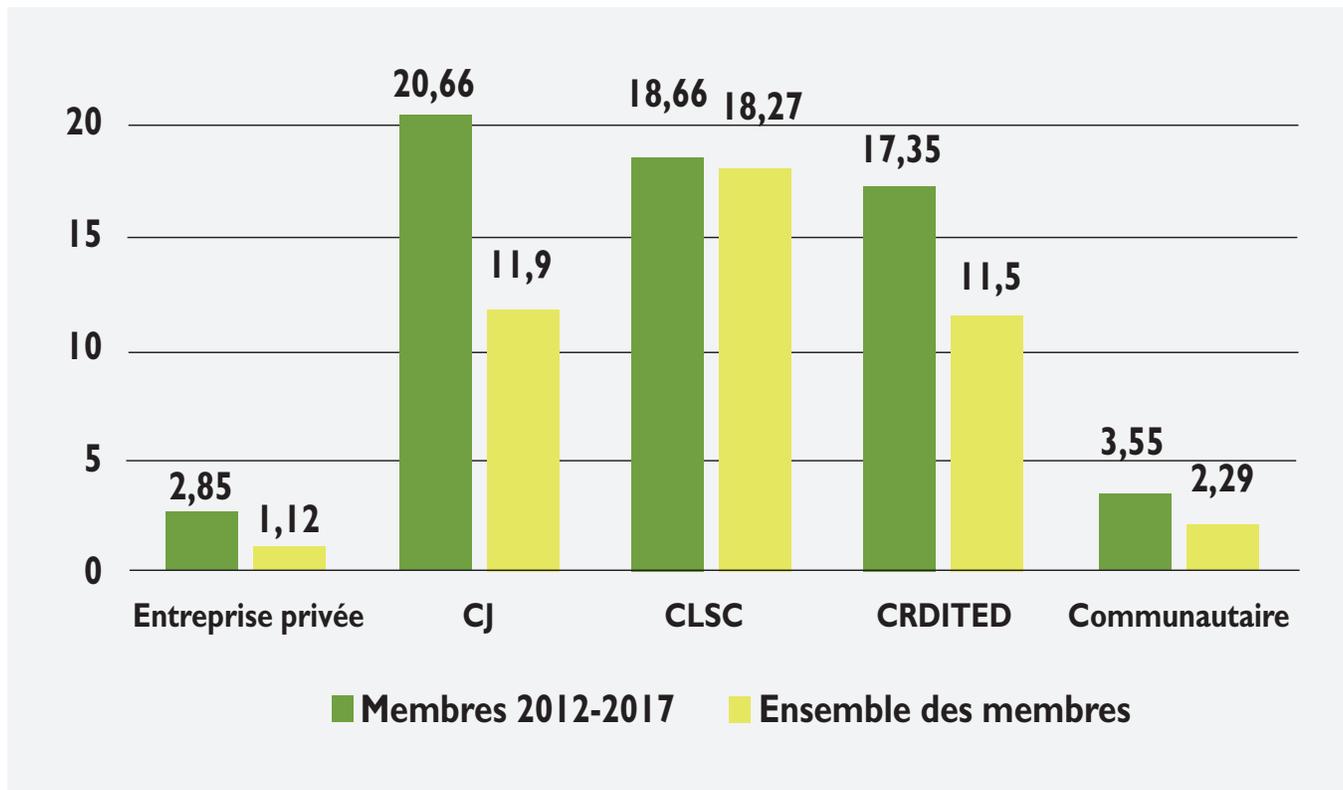
Où ont-ils étudié?

L'Université de Montréal forme annuellement le plus grand nombre de psychoéducateurs, suivie de près par l'Université de Sherbrooke. L'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), l'Université Laval et l'Université du Québec en Outaouais (UQO) offrent aussi le programme en psychoéducation. Dans le cas de l'Université Laval, si 3,76 % de l'ensemble des psychoéducateurs y ont fait leur formation, ce nombre frôle les 10 % pour la cohorte 2012-2017. Cela s'explique par le fait que ce programme est encore récent, les premiers diplômés datant de 2013.

Dans quelles régions travaillent-ils?

On trouve de jeunes psychoéducateurs dans toutes les régions du Québec. Toutefois, c'est la région de Montréal qui en accueille le

Tableau 3. Secteurs d'emploi ayant connu une hausse chez les membres 2012-2017 comparativement à l'ensemble des membres



plus grand nombre, suivie par la Montérégie, puis l'Estrie et les Laurentides. On remarque également que la région de la capitale nationale connaît une forte popularité avec 9 % des nouveaux membres. Leur représentativité est également en hausse dans les Laurentides (7,5 %), en Outaouais (6 %), en Chaudière-Appalaches (3,6 %), sur la Côte-Nord (1 %) et dans le Nord du Québec (1 %).

Des secteurs d'emploi sont-ils en émergence?

La plus récente enquête réalisée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur¹ indique que la cohorte 2013 comptait 245 diplômés de maîtrise en psychoéducation, dont 16 hommes et 229 femmes. Cent pour cent des hommes et 87,9 % des femmes étaient en emploi, pour un taux de chômage combiné de 5,2 %, l'un des plus faibles dans tous les secteurs d'activité. Par ailleurs, en observant le tableau no 3, on constate, d'une part, que chez les nouveaux membres, la pratique privée en entreprise suit une tendance à la hausse, tout comme l'intérêt pour le milieu communautaire. D'autre part, on remarquera que les secteurs des Centres jeunesse et des CRDITED sont fortement représentés au sein de la cohorte 2012-2017, ce qui diffère du portrait

d'ensemble. Voilà un effet direct du PL 21 sur les milieux qui n'exigeaient pas le titre professionnel auparavant.

Sur la base des données présentées, on remarque que dans l'ensemble, peu d'éléments semblent distinguer les nouveaux membres des plus anciens, si ce n'est l'ouverture à de nouveaux secteurs de pratique. Le groupe des psychoéducateurs ayant obtenu leur permis entre 2012 et 2017 est toutefois marqué par l'avènement du PL 21. Des intervenants formés en psychoéducation ont dû adhérer à l'Ordre pour pouvoir continuer d'exercer les activités réservées. Cette tendance semble se poursuivre avec l'adoption de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux (PL 10). Les établissements regroupés au sein d'un même CISSS ou CIUSSS exigent de plus en plus que leurs employés soient membres d'un ordre.

On peut finalement affirmer que les choses vont bon train sous l'angle de la protection du public : des secteurs où les psychoéducateurs étaient peu reconnus se sont professionnalisés, ce qui ne peut être qu'une excellente nouvelle. Par contre, cela amène pour l'Ordre des défis supplémentaires en matière de perfectionnement et de maintien des compétences, de surveillance de la pratique et de diffusion des normes et règlements. ■

1. Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2015). *La relance à l'université, baccalauréat et maîtrise. La situation de l'emploi de personnes diplômées de 2013 pendant la semaine du 18 au 24 janvier 2015.*



Motivations, défis et projections de la relève en psychoéducation

Suzanne Larose, ps.éd. et **Andrée-Anne Houle**, ps.éd., C. Ph. D., membres du comité de dossier

La pratique de la psychoéducation apporte son lot de défis et de préoccupations. Que ce soit sur les bancs d'université ou au cours de ses premières années de pratique professionnelle, chaque psychoéducateur ou futur psychoéducateur est motivé par différents aspects de la profession; il entrevoit ou fait face à certains défis de la pratique et se projette dans une perspective de développement de carrière. Afin de connaître les points de vue respectifs sur ces aspects, les étudiants associés à l'Ordre et les jeunes professionnels ont été invités à participer à un sondage qui a été mené au printemps 2017. Quatre-vingt-six étudiants de maîtrise et 110 jeunes professionnels (permis de pratique obtenu entre 2012 et 2017) ont répondu à l'appel.

Les questions posées aux deux groupes abordant des thèmes semblables, leurs réponses seront présentées en parallèle afin de mettre en lumière les similitudes et l'évolution de leurs préoccupations et de leurs champs d'intérêt respectifs.

Les motivations des étudiants et les attentes des jeunes professionnels

La plupart des étudiants indiquent que le choix de leur profession de psychoéducateur est motivé par plus d'une raison. Pour près des deux tiers d'entre eux, la principale motivation consiste à œuvrer en relation d'aide, au sens large. Toutefois, près du quart des étudiants se disent particulièrement attirés par le contact direct avec la clientèle, le vécu partagé, l'approche psychoéducative et le fait de travailler sur les capacités adaptatives. La diversité des milieux et des clientèles est aussi un aspect qui suscite l'intérêt des étudiants (environ 17 % des répondants), tout comme le désir de développer ses connaissances et ses compétences et la possibilité d'accomplir des activités réservées (environ 7 %). Les étudiants ont également évoqué des motivations de moindre importance, comme l'adhésion à un ordre professionnel, l'autonomie professionnelle, les possibilités d'avancement et la stabilité d'emploi.

Lorsqu'on demande aux jeunes professionnels quels aspects de leur réalité actuelle de travail correspondent à leurs attentes, le tiers d'entre eux se dit satisfait de la relation d'aide qu'ils réussissent à établir dans le travail de proximité avec la clientèle. Leur autonomie professionnelle représente toutefois un aspect préoccupant. Ils espèrent pouvoir mettre à profit leurs compétences dans leur pratique, mais ils ont le sentiment que la lourdeur de la tâche, la bureaucratie et la pression organisationnelle freinent leur élan et exercent une incidence directe sur la qualité de l'intervention. Par exemple, certains jeunes professionnels estiment

que l'on néglige l'évaluation des besoins de la personne au profit de l'intervention. Le manque de temps pour intervenir en profondeur et bien accomplir son travail a également été souligné à quelques reprises. Par ailleurs, bien que l'approche psychoéducative soit privilégiée par certains milieux, elle diffère de ce qui est enseigné à l'université. Cet écart exige des jeunes psychoéducateurs une grande capacité d'adaptation, qui s'applique également à l'exercice du rôle-conseil, souvent déterminé en fonction des attentes du milieu. Enfin, des répondants affirment que les besoins des personnes en difficulté sont beaucoup plus grands que ceux qu'ils avaient anticipés – notamment ceux des élèves en milieu scolaire – et que les outils nécessaires à une intervention efficace ne sont pas toujours disponibles.

Enfin, un bon nombre de jeunes professionnels éprouve des difficultés à accéder à un poste permanent ou à un poste associé au titre de psychoéducateur. En outre, plusieurs soulignent que le vécu partagé n'occupe pas suffisamment de place dans leur pratique comparativement aux interventions indirectes et aux fonctions du rôle-conseil. Selon certains, le rôle du psychoéducateur demeure encore vague et l'ouverture à l'égard de la profession n'est pas toujours présente.

À la lumière des réponses obtenues, certains éléments comme la place qu'occupe le vécu partagé et la qualité de la relation psychoéducative suscitent la réflexion. Ces éléments représentent une motivation importante dans le choix des étudiants pour la psychoéducation. De leur côté, les jeunes professionnels estiment que si ces éléments occupent une place significative dans leur pratique, celle-ci se voit limitée par l'exercice du rôle-conseil ou d'autres tâches connexes.

Les aspirations des étudiants et les réalités des jeunes professionnels

Les clientèles privilégiées par les étudiants sont la petite enfance, l'enfance et l'adolescence. Certains précisent leur choix en y ajoutant une problématique, par exemple, les adolescents présentant des problèmes de santé mentale. L'intérêt marqué pour l'intervention familiale (29 %) et l'intervention en santé mentale adulte (17 %) font de la clientèle adulte une clientèle de choix. Enfin, de nouvelles clientèles telles les personnes âgées, les nouveaux arrivants et les communautés autochtones font également partie des choix des étudiants.



Les étudiants s'intéressent à une variété de problématiques allant des troubles alimentaires aux soins palliatifs, mais la principale demeure la santé mentale, toutes clientèles confondues (environ le tiers des répondants), suivie par la déficience intellectuelle et le trouble du spectre de l'autisme (15 %) et les troubles de comportement (10 %). Les autres problématiques choisies, mais de façon moins marquée, sont la démence et les troubles cognitifs, la réadaptation physique, les dépendances, la négligence et la maltraitance.

Il est intéressant de constater que les étudiants manifestent un intérêt pour une diversité de clientèles et de problématiques, ce qui peut s'expliquer par l'émergence, au cours des quinze dernières années, de nouvelles possibilités de pratique.

En ce qui concerne les milieux de pratique envisagés par les étudiants, 55 % d'entre eux optent pour le CLSC ou le milieu scolaire, 12 % pour le centre jeunesse et 10 % pour les organismes communautaires. Suivent les CRDI et le milieu hospitalier et, dans une moindre mesure, les centres de la petite enfance, les CHSLD et les centres de pédiatrie sociale en communauté. Par ailleurs, la pratique privée prend de plus en plus d'essor et 9 % des étudiants la considèrent comme une option dès le début de leur carrière.

Par rapport à ces aspirations, les situations décrites par les jeunes psychoéducateurs constituent un test de la réalité, ces derniers vivant une trajectoire ponctuée de contrats à court terme, de remplacements qui, pour certains, aboutissent à un poste à temps plein et qui, pour d'autres, demeurent sans lendemain. D'autres jeunes professionnels cumulent des postes de remplacement ou des postes à temps partiel, et ce, même après quelques années. Quelques-uns demeurent dans le milieu de travail où ils ont fait leurs premiers pas, sans toutefois accéder à un poste de psychoéducateur. En ordre décroissant, les milieux de travail ayant accueilli ces jeunes diplômés sont les commissions scolaires, les CRDI, les CLSC et les centres jeunesse.

Ces données amènent à brosser un portrait de la situation des jeunes professionnels marqué par des emplois offrant peu de stabilité ou d'avancement à court terme, ou nécessitant une plus grande expérience, telle que la pratique du rôle-conseil ou le développement d'une pratique privée.

Les défis envisagés par les étudiants et les moyens d'appui soulignés par les jeunes professionnels

Au plan professionnel, près d'un étudiant sur deux mentionne comme principal défi le fait d'être sans expérience et de ne pas posséder la confiance, la sécurité et la crédibilité nécessaires pour assumer toutes les responsabilités d'un psychoéducateur. Un des exemples mentionnés en ce sens est l'appréhension ressentie quant à l'exercice du rôle-conseil en début de carrière. Près du tiers des étudiants redoutent également le fait de devoir se faire connaître

et faire connaître la profession à la population en général, de faire ressortir la « couleur » de la psychoéducation, de définir l'identité et le rôle du psychoéducateur et de promouvoir l'expertise de leur pratique. Enfin, l'obtention d'un poste est un défi de taille puisque le réseau de la santé et des services sociaux subit actuellement une réforme majeure de ses effectifs et de ses ressources et que peu de postes permanents sont offerts. La charge de travail de plus en plus lourde et complexe ainsi que le manque de soutien pour répondre aux attentes sont aussi évoqués comme étant des sources de stress. Plus de 10 % des étudiants craignent de voir leur équilibre de vie compromis par la pression organisationnelle.

Si, dans leurs premières années, les jeunes professionnels ont pu éprouver les mêmes craintes que les étudiants, ils ont heureusement bénéficié de divers soutiens qui ont contribué à leur intégration professionnelle. Parmi ceux-ci figurent le soutien des chefs d'équipe, des superviseurs cliniques ou des gestionnaires. Cependant, c'est l'échange de vues avec les collègues (groupes de codéveloppement, groupe « Facebook » de psychoéducateurs), le jumelage avec un intervenant d'expérience ou les discussions avec les membres de l'équipe qui demeurent les moyens de soutien les plus fréquemment soulignés par les répondants. Pour quelques-uns d'entre eux, ces moyens se poursuivent à ce jour. Les formations offertes par l'Ordre, telle la formation sur l'exercice du rôle-conseil et, de manière moins marquée, celles offertes par leur milieu font aussi partie des moyens d'appui rapportés par les jeunes professionnels. Enfin, quelques répondants soulignent que la lecture d'articles portant sur leurs besoins particuliers et la documentation fournie par l'Ordre ont permis de soutenir leurs apprentissages.

Le moyen de prédilection pour une meilleure intégration professionnelle demeure la supervision, sous toutes ses formes. En effet, les jeunes professionnels auraient souhaité, lors de leurs premières années de pratique, recevoir de la supervision en groupe ou individuelle – préférablement d'un psychoéducateur –, ou participer à un groupe de codéveloppement. Le jumelage avec un psychoéducateur, qu'il provienne ou non du même milieu de pratique, semble également avoir de l'importance pour plusieurs répondants. Certains soulignent l'importance de la tenue d'une journée d'accueil et d'intégration pour toute personne qui commence à exercer un emploi.

Des propositions sont faites pour que l'Ordre offre de la formation à distance, surtout pour les psychoéducateurs travaillant en région. Un plus grand accès aux bases de données universitaires est aussi souhaité. Des formations et des outils gratuits ou plus accessibles sur le plan pécuniaire, des forums de discussion sur Internet et enfin, un système de réseautage entre collègues, seraient également appréciés.

Les projets des étudiants et des jeunes professionnels

Alors que 44 % des étudiants ont comme principal projet d'œuvrer dans leur milieu ou auprès de leur clientèle de prédilection, les jeunes professionnels sont plutôt préoccupés par leur développement professionnel. Ils souhaitent accroître leurs connaissances ou acquérir des compétences dans une approche ou dans un

programme d'intervention spécialisés auprès d'une clientèle précise afin de se préparer à une transition professionnelle. À plus long terme, le désir de mettre sur pied une pratique privée est évoqué par 43 % des étudiants et 25 % des jeunes professionnels. L'expérience de ces derniers, même si elle se résume à quelques années seulement, suffit sans doute à les rendre plus réalistes par rapport à ce projet. Ce créneau de la pratique fait de plus en plus partie des options de cheminement professionnel envisagées.

Par ailleurs, pour un peu plus du quart des répondants, étudiants et jeunes professionnels, l'enseignement au collégial ou à l'université, de même que l'accompagnement et la supervision de stagiaires, représentent une avenue intéressante. Pour d'autres (près de 10 % des étudiants et des jeunes professionnels), la poursuite d'études doctorales et le travail de recherche sont des options envisageables à plus long terme.

Une image positive de la relève

Les réponses obtenues au sondage effectué au printemps dernier montrent qu'entre l'université et le début de la pratique professionnelle, les aspirations et les préoccupations des jeunes psychoéducateurs peuvent évoluer en fonction des réalités

rencontrées. Des constantes sont toutefois présentes jusqu'en début de carrière, notamment les préoccupations liées à l'exercice du rôle-conseil. Par ailleurs, les idéaux changent rapidement d'une génération de psychoéducateurs à une autre; ils se transforment au gré des nouvelles réalités de la profession, telles la place qu'occupe l'exercice du rôle-conseil et la possibilité de travailler en pratique privée.

Qu'ils soient à l'aube de leur carrière ou qu'ils en aient déjà goûté les premiers fruits, tous les répondants manifestent le désir de relever des défis et de poursuivre leur développement professionnel. Les jeunes professionnels ont le souci de continuer à se perfectionner. Ils se remettent en question, souhaitent s'informer, se former et acquérir de nouvelles compétences pour améliorer leur pratique et ce, tout au long de leur parcours professionnel. Pour leur part, les étudiants témoignent davantage d'un esprit pragmatique en se souciant, pour le moment, de trouver un emploi, d'être compétents et d'adapter leurs rêves aux conditions du terrain. Le portrait esquissé ici des psychoéducateurs qui forment la relève constitue un défi lancé à la profession : celui d'adapter la pratique psycho-éducative à des réalités différentes et plus complexes et faire preuve de créativité pour la définir et la mettre en avant. ■



INSTITUT DE
**psychologie
contextuelle**

Formation continue en
thérapie d'acceptation et d'engagement (ACT)

Immersion pratique aux processus de l'ACT

27 octobre 2017
16 février 2018

ACT 1 - 6 étapes vers la flexibilité psychologique

2 et 3 novembre 2017
1 et 2 février 2018

ACT 2 - Focalisé sur la relation thérapeutique

30 novembre et 1er décembre 2017
1 et 2 février 2018

Kelly Wilson : Valeurs, Self-Care et Compassion pour soi dans un monde stressé

26 et 27 janvier 2018

Consultez nos formations et programmes

www.contextpsy.com

Ateliers Spécialités à Montréal

- Le secret du contrôle de soi
- Couples
- Oncologie
- Troubles anxieux
- Troubles obsessionnels compulsifs
- Acceptation et Compassion



Jeunes professionnels et déontologie : quelques situations critiques

Robert Turbide, ps.éd., syndic en titre, au nom du bureau du syndic de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

Au sein de tout ordre, le bureau du syndic contribue de manière importante à la mission de protection du public. Les syndicats reçoivent, entendent et analysent les situations problématiques qui leur sont rapportées par une personne, un client, un employeur ou un collègue qui estime avoir été lésé dans ses droits dans le cadre de services reçus d'un psychoéducateur. Pour chaque cas, il leur faut d'abord déterminer si la situation relatée met en cause une inconduite du professionnel en regard de son code de déontologie ou d'un autre règlement de l'Ordre. Par la suite, le syndic attribue au dossier vérifie si les faits allégués sont fondés. Si, au terme de son analyse, il ne conclut à aucune faute de la part du psychoéducateur, il ferme le dossier. Par contre, si la plainte est jugée recevable et que la situation est jugée lourde de conséquences pour le client, ou qu'elle porte atteinte à l'honneur et à la dignité de la profession, le syndic décidera d'en référer au conseil de discipline. Cette instance judiciaire agit comme un tribunal : elle juge de la culpabilité du professionnel intimé et sanctionne son comportement fautif, le cas échéant. Ces audiences sont publiques.

La fonction qu'assument les syndicats au sein d'un ordre les amène, au cours d'une année, à prendre connaissance de plusieurs incidents critiques. Si la plupart de leurs enquêtes ne mènent pas au dépôt d'une plainte au conseil de discipline, celles-ci leur révèlent néanmoins des zones sensibles de la déontologie. Elles témoignent des risques que certains professionnels prennent, par ignorance ou insouciance. Les constats et les réflexions qui suivent émanent des observations faites par les syndicats dans le cadre de diverses enquêtes menées auprès de jeunes professionnels. Ils observent qu'en début de carrière, les aspirations sont grandes et les risques possibles le sont tout autant.

Demandez et vous recevrez, vraiment?

Les jeunes professionnels sont habituellement débordants d'énergie et d'enthousiasme devant les défis qui se présentent à eux. Leur élan naturel peut les amener à accepter nombre de demandes de toute nature, sans mesurer l'ampleur de la tâche. Débordés par les responsabilités qu'ils ont acceptées et la quantité de dossiers à suivre, ils deviennent à risque de commettre des erreurs professionnelles allant d'évaluations plus ou moins conformes à la mise en place d'interventions mal planifiées. Pour arriver à garder la cadence et à satisfaire aux critères de rendement, ces psychoéducateurs éclipsent des étapes importantes

du processus clinique telle l'obtention du consentement libre et éclairé.

Les forces vives du début de carrière ne doivent pas faire oublier que l'entrée en poste exige une période d'adaptation. D'où l'importance de convenir avec son employeur ou son supérieur d'un mandat clair, établi en fonction de ses capacités et de l'indispensable apprentissage de la culture et des valeurs du milieu. Dans certains contextes de pratique, les fonctions attendues du professionnel sont pratiquement illimitées. En milieu scolaire, par exemple, le psychoéducateur peut aussi bien intervenir directement auprès des élèves qu'exercer un rôle-conseil ou assumer un mandat de prévention. Pour éviter tout écart éventuel entre les attentes de l'employeur et le mandat souhaité par le jeune professionnel, il peut être indiqué de s'arrêter pour discuter et s'entendre sur le modèle d'intervention préconisé en psychoéducation, notamment sur l'importance de planifier son action à court et à long terme après avoir effectué une évaluation rigoureuse de la situation. Le temps de réflexion pris avant de passer à l'action permet d'éviter de subir quotidiennement la pression du milieu et d'être contraint à faire de la gestion de crise.

ARTICLES DU CODE VISÉS :

2. Le psychoéducateur ne peut se soustraire, même indirectement, à un devoir ou à une obligation contenus dans le [présent] code.
42. Le psychoéducateur exerce sa profession dans le respect des règles de l'art et des normes de pratique généralement reconnues.
44. Avant de rendre des services professionnels, le psychoéducateur évalue ses habiletés, ses connaissances et les moyens dont il dispose [...].
45. Le psychoéducateur n'émet de conclusion ou ne donne des avis ou des conseils que s'il possède une connaissance et une compréhension suffisante des faits pour le faire.

Autonomie et distance professionnelle font la paire

Les professionnels œuvrant en relations humaines et en santé mentale rencontrent souvent des clients impliqués dans des situations conflictuelles, que ce soit avec leurs parents, l'autorité, leurs pairs ou leur conjoint. Dans ce contexte, le jeune psychoéducateur est rapidement appelé à intervenir auprès de personnes dont les attentes sont très différentes, voire inconciliables. Il n'est pas toujours aisé de démêler les intérêts de chacune des parties prenantes d'une situation et de garder le cap sur l'intérêt du client, cible de l'intervention. Quand plusieurs personnes sont impliquées, chacun a des droits que l'autre n'a pas nécessairement :

droit d'être informé, droit de consentir, droit d'autoriser une communication à un tiers. Avant tout, le psychoéducateur doit maintenir son jugement professionnel en faveur du client et agir dans son intérêt, sans égard aux pressions ou aux demandes qui viendraient de l'entourage. Il ne doit pas non plus profiter d'une situation professionnelle pour en tirer des gains personnels. Les deux exemples suivants sont inspirés de faits réels rencontrés par le bureau du syndic.

- Un psychoéducateur intervient auprès d'un jeune enfant dans le cadre du mandat reçu du père et visant à effectuer l'évaluation de ses capacités parentales. Le père veut utiliser cette évaluation pour obtenir la garde de son enfant. La mère n'a pas consenti à ce que son enfant rencontre ce psychoéducateur et s'estime lésée dans ses droits. Puisque le plan d'action du psychoéducateur prévoyait des séances d'observation et d'intervention à domicile auprès de l'enfant, il aurait dû obtenir l'accord de la mère avant de commencer à offrir ses services au père.
- Dans le cadre de son travail, une psychoéducatrice est appelée à déposer un rapport au tribunal de la jeunesse au sujet du développement d'un enfant et des capacités de prise en charge de ses parents. Alors que les démarches juridiques ne sont pas encore terminées, la psychoéducatrice entame une relation amoureuse avec le père de l'enfant. De ce fait, elle ne peut plus agir avec toute l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de ses fonctions. De plus, elle tire parti de sa relation professionnelle pour obtenir un avantage personnel.

ARTICLES DU CODE VISÉS :

33. Le psychoéducateur sauvegarde en tout temps son indépendance professionnelle, notamment :

- 1^o en ignorant l'intervention d'un tiers qui pourrait influencer sur l'exercice de son jugement professionnel ou de ses activités professionnelles au préjudice de son client;
 - 2^o en évitant d'utiliser sa relation professionnelle afin d'obtenir pour lui ou pour un tiers des avantages de toute nature;
 - 3^o en évitant toute situation de conflit d'intérêt, réel ou apparent, notamment lorsque les intérêts en présence sont tels qu'ils pourraient être porté à préférer certains d'entre eux à ceux de son client ou lorsque son intégrité et sa loyauté envers celui-ci pourraient être affectées.
44. Avant de rendre des services professionnels, le psychoéducateur évalue ses habiletés, ses connaissances et les moyens dont il dispose [...].

Attraites et risques de la pratique privée

Plusieurs jeunes psychoéducateurs sont attirés par la pratique privée. Ils y voient des avantages par rapport au travail dans les établissements du secteur public : autonomie, souplesse d'horaire, possibilité de réalisations professionnelles diversifiées. Pressés de voler de leurs propres ailes, ils se lancent rapidement dans ce projet sans toujours avoir pris le temps de s'y préparer ou d'anticiper les responsabilités qu'ils devront assumer. Le défi est grand. Avec une expérience encore limitée, ils se retrouvent seuls à faire face à des situations complexes sans pouvoir compter sur le filet de sécurité que procure une équipe de travail. Rien d'étonnant à ce que le bureau du syndic ait eu, ces dernières années, à examiner de nombreuses plaintes du public à l'égard

de services privés fournis par de jeunes psychoéducateurs. Les observations suivantes se dégagent de ces enquêtes :

- Le psychoéducateur n'a pas pris le temps nécessaire pour bien cerner le motif de la demande et a procédé trop rapidement à l'évaluation;
- À l'étape de l'obtention du consentement libre et éclairé, le psychoéducateur n'a pas clairement défini la limite des services qu'il pouvait offrir;
- Le psychoéducateur a négligé de bien définir qui était le client entre l'enfant, les parents ou les deux;
- Le psychoéducateur n'en a pas référé à d'autres professionnels, le moment venu.

ARTICLES DU CODE VISÉS :

15. Le psychoéducateur doit, sauf urgence, obtenir de son client, de son représentant ou de ses parents, s'il s'agit d'un enfant de moins de 14 ans, un consentement libre et éclairé avant d'entreprendre toute prestation de services professionnels. Afin que son client donne un consentement libre et éclairé, le psychoéducateur l'informe et s'assure de sa compréhension des éléments suivants :

- 1^o le but, la nature et la pertinence des services professionnels ainsi que leurs principales modalités de réalisation;
 - 2^o les alternatives ainsi que les limites et les contraintes à la prestation du service professionnel;
 - 3^o l'utilisation des renseignements recueillis;
 - 4^o les implications d'un partage de renseignements avec des tiers ou de la transmission d'un rapport à des tiers;
 - 5^o le montant des honoraires, la perception des intérêts sur les comptes et les modalités de paiement.
44. [...] Dès que l'intérêt de son client l'exige, il obtient l'assistance d'un autre psychoéducateur ou d'un autre professionnel ou le réfère à l'un d'eux.

Être membre d'un ordre professionnel confère un statut qui s'accompagne d'importantes responsabilités. Les situations portées à l'attention de l'équipe des syndicats démontrent que les psychoéducateurs ne jugent pas toujours adéquatement la portée de leurs décisions. Malgré les connaissances en déontologie acquises au cours de leur formation universitaire, certains jeunes psychoéducateurs semblent oublier que ces règles garantissent à leurs clients des droits fondamentaux : droit de donner son consentement libre et éclairé, droit à la confidentialité, droit à recevoir un service compétent et indépendant, hors de toute intervention d'un tiers. Ces droits ne sauraient en aucune façon être négligés.

En rédigeant cet article, le bureau du syndic a voulu attirer l'attention des jeunes psychoéducateurs – et celle des plus expérimentés – sur quelques situations critiques rencontrées lors d'enquêtes qu'il a menées. Certains dossiers traités récemment lui donnent aussi à penser que l'utilisation des outils numériques et des réseaux sociaux dans le cadre de la prestation de services professionnels n'est pas sans risque pour les droits du client. Le respect de la confidentialité, l'adoption d'une posture professionnelle et les règles de l'art propres à l'exercice de la psychoéducation devraient tout autant s'appliquer à l'utilisation de ces nouvelles technologies. Il ne fait aucun doute que dans un avenir prochain, le bureau du syndic fera part de ses préoccupations et de ses conseils en la matière aux membres de l'Ordre. ■

Réussir son entrée professionnelle

Eric Damato, c.o., Brisson Legris



18

LA PRATIQUE EN MOUVEMENT OCTOBRE 2017

S'ils sont généralement excitants, les débuts d'un premier emploi relèvent aussi de la course à obstacles. Nous souhaitons connaître du succès dès les premiers pas, du moins, ne pas commettre d'impair! À cela s'ajoute le défi d'apprendre à devenir professionnel tout en s'assurant d'être accepté dans la communauté. Mais comment y parvenir? Cet article se penche sur ce que signifie, pour un jeune professionnel, cette première étape de sa carrière. Parallèlement aux grandes lignes de l'intégration à l'emploi, des conseils pratiques sont proposés pour assurer au mieux l'entrée professionnelle.

Une étape charnière de la vie professionnelle

Réussir son entrée sur la scène professionnelle, notamment dans la jeune vingtaine ou début trentaine représente, pour Super (1975) une étape charnière. À cette étape dite de l'« établissement », il s'agit de faire sa place sur le marché du travail. C'est aussi, selon ces auteurs, le moment de stabiliser son choix de carrière en définissant les éléments de plaisir et de déplaisir vécus lors de l'intégration en emploi.

Dans la même veine, Bujold et Gingras (2000) précisent que le jeune professionnel peut tout à fait, durant cette période, découvrir que la profession choisie ne correspond pas à ses

attentes. Loin d'être un scénario souhaitable, il appert toutefois que les premiers pas dans la vie professionnelle permettent d'expérimenter diverses situations avant de parvenir à cibler ses champs d'intérêt et ses préférences en matière de tâches, de milieu de travail, de type de clientèle ou autres.

QUELQUES CONSEILS POUR Y PARVENIR :

- **Poser des questions.** Questionner les professionnels plus expérimentés, participer à des échanges cliniques ou à des recherches, prendre part aux tables de concertation sont autant de moyens de juger de ses choix professionnels.
- **Oser et essayer.** C'est le moment d'explorer différentes tâches et différents types de mandats, outils et méthodes de travail dans le but de déterminer ce qui est plus stimulant et révélateur à ses yeux.

Devenir professionnel, s'intégrer à une équipe

Un professionnel est une personne qui respecte la réglementation que son groupe d'appartenance s'est donnée afin d'assurer la qualité de la pratique professionnelle de ses membres. De plus, sa pratique devrait s'imprégner des valeurs fondamentales de son groupe. Dans le cas des psychoéducateurs et des psychoéducatrices, trois axes fondamentaux sont insérés en préambule au code de déontologie : la dignité et le respect de la personne, l'intégrité professionnelle et la collaboration.

Être professionnel, c'est faire preuve de compétence, d'honnêteté et d'intégrité. C'est également se préoccuper de son développement professionnel continu. En agissant ainsi, le jeune professionnel bâtit sa crédibilité et augmente en même temps ses chances d'être affecté à des projets stimulants. Mais surtout, il gagne en estime de lui-même et en dignité. Il rejoint ainsi les motivations pour lesquelles il avait choisi sa profession, soit jouer un rôle essentiel auprès de ses clients.

QUELQUES CONSEILS À SUIVRE :

- **Demeurer humble.** L'humilité peut sembler paradoxale lorsque l'enjeu est de démontrer que l'on sait et que l'on est capable de travailler avec brio et compétence... Ce n'est ni une course ni un concours! Au contraire, les professionnels et les gestionnaires seront rassurés de voir que leur nouveau professionnel pose des questions, émet des hypothèses plutôt que de foncer tête baissée!
- **Participer à des études de cas** et profiter de l'occasion pour s'interroger non seulement sur la problématique soulevée, mais aussi sur les compétences à développer en matière de déontologie et d'éthique.

En plus d'apprendre à devenir professionnel, il faut aussi soigner son atterrissage dans son environnement de travail. Plusieurs diront qu'il s'agit d'un aspect important qui influencera la suite de l'expérience professionnelle.

VOICI QUELQUES CONSEILS À SUIVRE OU PLUTÔT À DONNER!

- **Être à l'écoute des autres** ou respecter la règle du 2-1 : deux oreilles et une seule bouche. En observant et en écoutant davantage ses partenaires, il est plus facile de comprendre ce qui n'a pas été verbalisé.
- **S'impliquer.** Une équipe ne se forme pas uniquement par la seule présence de plusieurs personnes dans un même local. Assumer un rôle d'équipier exige une participation active.
- **Profiter de l'expérience de chacun.** Les gens aiment habituellement parler de leurs bons coups si on ose leur demander...
- **Diversifier ses relations.** Étrangement, on a souvent tendance à fréquenter les mêmes personnes sans penser à diversifier ses échanges. Discuter avec plusieurs personnes, y compris celles provenant d'autres disciplines, permet d'élargir davantage notre compréhension des enjeux à d'autres niveaux.
- **Faire preuve d'intelligence émotionnelle.** D'après les travaux réalisés par Goleman (2003), l'intelligence émotionnelle se distingue par cinq compétences : la conscience de soi, la maîtrise des émotions, la motivation, l'empathie et la capacité à entrer en relation. Il peut être utile de se situer par rapport à chacune de ces compétences dans un rôle de collègue.

Une intégration réussie n'est pas un long fleuve tranquille. Cette étape exige plutôt de prendre les choses en main, – en l'occurrence, sa carrière. Chacun est responsable de faire des choix en fonction de ce qu'il souhaite explorer et découvrir sur lui-même. N'oublions pas que le principal outil de l'intervenant, voire son unique outil, demeurera toujours soi-même. Se fixer des objectifs réalistes et solliciter la collaboration et le soutien de ses collègues font partie du savoir devenir.

Réussir son entrée professionnelle implique, dans un premier temps, de trouver ce qui a du sens pour soi, et ce, tant en ce qui a trait aux tâches et aux milieux qu'aux outils et aux types de clientèles. Il s'agit aussi de faire preuve d'humilité et d'une grande capacité à se remettre en question face aux expériences qui parsèmeront sa trajectoire professionnelle. Poser des questions, c'est développer son coffre à outils, mais c'est aussi participer à la création et au maintien de bonnes relations avec ses pairs. Poser des questions favorise la communication et les échanges interpersonnels. Endosser l'habit d'un professionnel et agir comme tel signifie être en mesure d'être conscient de soi et d'évoluer dans un environnement riche en apprentissages de toutes sortes. C'est aussi bâtir sa propre crédibilité en faisant preuve de sens critique, d'ouverture, d'intégrité et de collaboration. C'est, en définitive, valider et consolider sa propre mission au plan professionnel. ■

Références

Bujold, C. et Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : Théories et recherches*, 2^e édition. Boucherville : Gaëtan Morin.

Goleman, D. (2003). *L'intelligence émotionnelle*. Paris : J'ai lu

Super, D.E. (1975). Career education and career guidance for the life span and the life roles. *Journal of Career Education*, 2(2), p. 27-42.

LA PSYCHOÉDUCATION, *une expertise pour tous!*



Les Journées de la **PSYCHOÉDUCATION**

**1^{er} et 2
novembre 2017**



Justine, psychoéducatrice
auprès des parents et des
enfants de 0 à 18 ans

Marie-Pierre, psychoéducatrice
auprès des élèves présentant
des troubles de comportement



Lucie-Caroline,
psychoéducatrice
auprès des aînés victimes
de maltraitance



Anna, psychoéducatrice auprès
des personnes présentant un
trouble du spectre de l'autisme



Étienne, psychoéducateur
auprès des personnes
présentant des problèmes
de santé mentale



ORDRE DES
PSYCHOÉDUCATEURS
ET PSYCHOÉDUCATRICES
DU QUÉBEC

Appuis de l'Ordre à la pratique professionnelle

Marie-Christine Harguindeguy-Lincourt, ps.éd., coordonnatrice au développement et au soutien professionnel, Ordre des psychoéducatrices et psychoéducateurs du Québec

Entamer l'exercice d'une profession comporte différents défis : établir des balises, découvrir une autre facette de l'intervention, parfois même intégrer un nouveau milieu et surtout, continuer de forger sa propre identité professionnelle. L'Ordre s'est toujours soucié d'accompagner les membres en début de pratique; il reconnaît que le soutien a un effet bénéfique sur le développement de l'identité et de la pratique professionnelle. Cet article présente les moyens que l'Ordre met à la disposition des jeunes professionnels. Plusieurs d'entre eux peuvent aussi être utiles aux psychoéducatrices d'expérience.

La rencontre d'accueil des nouveaux membres

Chaque année, à l'automne, les nouveaux membres sont invités à participer à une rencontre ayant notamment pour but de souligner de façon particulière leur arrivée à l'Ordre, favoriser le réseautage entre psychoéducatrices travaillant auprès des mêmes clientèles et mieux faire connaître les activités de l'Ordre et les services offerts aux membres.

Les offres d'emploi

Plusieurs offres d'emploi sont disponibles sur le site Web de l'Ordre. Vous les trouverez dans la section réservée aux membres, sous l'onglet « Mes services » puis « Offres d'emploi ».

Le répertoire des superviseurs

La supervision s'adresse aux membres qui ressentent le besoin d'améliorer leurs compétences, qu'il s'agisse, par exemple, de l'acquisition de connaissances, du développement de nouvelles aptitudes, de l'amélioration des interventions ou encore du renforcement du lien entre les aspects théoriques et pratiques. Conscient que la supervision clinique constitue à la fois un moyen efficace de développement professionnel, une occasion privilégiée de ressourcement et une façon d'éviter l'isolement face à des situations complexes, l'Ordre propose un répertoire des psychoéducatrices offrant des services de supervision. Vous trouverez cette liste dans la section réservée aux membres, sous l'onglet « Soutien professionnel » puis « Supervision clinique ». Le choix du superviseur peut se faire en fonction de différents critères comme la région géographique, le milieu de travail, les thèmes à approfondir ou en fonction d'une approche particulière.

Le Réseau psychoéducation

L'Ordre a mis en place un espace virtuel exclusivement réservé aux membres et aux étudiants associés à l'Ordre. Cet espace est

La supervision s'adresse aux membres qui ressentent le besoin d'améliorer leurs compétences, qu'il s'agisse, par exemple, de l'acquisition de connaissances, du développement de nouvelles aptitudes, de l'amélioration des interventions ou encore du renforcement du lien entre les aspects théoriques et pratiques.

un lieu privilégié pour échanger de l'information et discuter de questions relatives à la pratique. Loin d'être un simple échange entre deux personnes, chacun des messages publiés dans le *Réseau psychoéducation* est lu par la communauté virtuelle des psychoéducatrices inscrits. On peut y solliciter les connaissances de collègues, partager des préoccupations avec des psychoéducatrices d'un même secteur d'activité, chercher à obtenir des points de vue ou des réflexions sur une situation, un outil ou un programme en particulier.

Le *Réseau psychoéducation* est un lieu de partage modéré, c'est-à-dire que tous les messages sont approuvés avant leur publication. Pour vous inscrire, envoyez simplement un message à l'adresse suivante : cpaquette@ordrepsed.qc.ca en indiquant l'adresse courriel que vous désirez utiliser pour la correspondance.

Le répertoire d'instruments de mesure, de programmes et d'outils d'intervention

Ce répertoire est une banque de fiches descriptives d'instruments de mesure, de programmes, de guides et d'outils d'intervention, tous en lien avec le champ d'exercice du psychoéducateur. Chaque fiche descriptive comprend suffisamment d'information pour permettre au psychoéducateur d'en connaître la nature exacte et juger de sa pertinence. Un moteur de recherche et des mots-clés facilitent le repérage des sujets. Le répertoire est continuellement enrichi et mis à jour afin d'assurer la qualité de l'information.

Pour accéder à ce répertoire, vous devez vous rendre sur le site Web de l'Ordre, dans la section réservée aux membres, et cliquer sur « Mes outils » puis sur l'onglet « Répertoire d'instruments de mesure, de programme et d'outils d'intervention ».

Le service de réponse aux questions des membres

Vous vous interrogez sur l'application d'un article du Code de déontologie ou sur la gestion de vos dossiers et n'arrivez pas à trouver réponse dans votre entourage? Vous êtes incertain de l'application du PL 21 dans votre milieu? Vous vivez une situation complexe et avez peine à démêler les enjeux déontologiques, éthiques et cliniques présents? Si, malgré vos recherches sur le site Web de l'Ordre et la consultation de vos répondants cliniques ou juridiques, vous êtes toujours dans le doute, vous pouvez faire appel à l'un des psychoéducateurs de la permanence. C'est avec plaisir qu'un membre de l'équipe tentera de répondre à vos questions et vous aidera à analyser votre situation afin que vous soyez en mesure de prendre une décision. Vous pouvez

transmettre votre demande par courriel ou par téléphone au **514-333-6601** ou sans frais au **1-877-913-6601**.

Outre les différents moyens énumérés ci-dessus, le site Web de l'Ordre propose plusieurs documents conçus pour appuyer la pratique, tels le présent magazine, des guides, des cadres de référence, des normes d'exercice et lignes directrices ainsi que des feuillets déontologiques.

La formation continue étant également une voie de soutien de la pratique, l'Ordre organise différents événements permettant de réfléchir sur la pratique de la psychoéducation : congrès, journée de formation continue, formations en salle ou à distance. À ce propos, la prochaine journée de formation continue aura lieu le 1^{er} juin 2018, à Montréal. Cette journée proposera des ateliers en lien avec une thématique professionnelle.

Peu importe vos besoins en matière de soutien, n'hésitez pas à explorer les différents outils qui se trouvent sur le site Web de l'Ordre, vous y découvrirez une mine d'information! ■

TD Assurance
Meloche Monnex

Tirez le meilleur parti de votre adhésion.

Obtenez des tarifs préférentiels et une protection qui répond à vos besoins.

Vous pourriez économiser gros* quand vous combinez vos tarifs préférentiels de membre et regroupez vos assurances habitation et auto.

Programme d'assurance habitation et auto recommandé par



Profitez pleinement de votre adhésion.

En tant que membre de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, vous avez accès au programme TD Assurance Meloche Monnex. Ainsi, vous bénéficiez de tarifs préférentiels sur toute une gamme de protections d'assurance habitation et auto personnalisables selon vos besoins.

Depuis plus de 65 ans, TD Assurance aide les Canadiens à trouver des solutions d'assurance habitation et auto de qualité.

Ayez l'assurance que votre protection habitation et auto répond à vos besoins. Demandez une soumission.

HABITATION | AUTO

Obtenez une soumission et découvrez combien vous pourriez économiser!
Composez le 1-866-269-1371
Ou allez au www.tdassurance.com/oppq



Le programme TD Assurance Meloche Monnex est offert par SÉCURITÉ NATIONALE COMPAGNIE D'ASSURANCE. Il est distribué par Meloche Monnex Assurance et Services Financiers inc. au Québec, par Meloche Monnex services financiers inc. en Ontario et par Agence Directe TD Assurance Inc. ailleurs au Canada. Notre adresse est le 50, place Crémazie, 12^e étage, Montréal (Québec) H2P 1B6. En raison des lois provinciales, notre programme d'assurances auto et véhicules récréatifs n'est pas offert en Colombie-Britannique, au Manitoba ni en Saskatchewan. *À l'échelle nationale, 90 % de nos clients qui font partie d'un groupe de professionnels ou de diplômés avec qui nous avons une entente et qui font assurer leur résidence (sauf les logements loués et les copropriétés) et leur véhicule au 31 octobre 2016 économisent 625 \$ par rapport aux primes qu'ils auraient payées s'ils n'avaient pas obtenu un tarif de groupe préférentiel et un rabais multiproduit. Ces économies ne sont pas garanties et peuvent varier selon le profil du client. Le montant des économies varie d'une province à l'autre et peut être supérieur ou inférieur à 625 \$. Toutes les marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

¹⁰⁰ Le logo TD et les autres marques de commerce TD sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion.



Regard des gestionnaires sur les jeunes psychoéducateurs

Erika Amsterdam, ps.éd., membre du comité de dossier

L'équipe du dossier a voulu connaître la perception des gestionnaires à l'égard des psychoéducateurs qu'ils engagent ou encadrent pendant leurs premières années de pratique. À cette fin, elle a interrogé cinq gestionnaires des milieux de la santé et services sociaux et des milieux scolaires pour connaître leurs attentes et recueillir leurs observations sur ces jeunes professionnels, comparativement à leurs aînés et en tenant compte du fait qu'ils possèdent dorénavant une formation de deuxième cycle. Voici leurs réponses.

Lorsqu'ils s'apprentent à engager un nouvel employé, tous les gestionnaires consultés accordent une importance primordiale au savoir-être, aux attitudes et aux schèmes relationnels. De façon plus précise, ils s'attendent des psychoéducateurs qu'ils maîtrisent l'approche psychoéducative, qu'ils aient une bonne connaissance du développement de la personne et qu'ils sachent se reporter à différentes approches pour intervenir auprès d'une clientèle présentant des défis particuliers. Dans l'ensemble, leurs attentes à l'égard des compétences que devrait posséder un psychoéducateur ont peu changé et elles sont satisfaites. Les gestionnaires consultés observent chez les psychoéducateurs une démarche d'intervention rigoureuse qui prend son assise sur l'observation et l'analyse d'une situation tout en tenant compte du potentiel de la personne, de ses capacités adaptatives et de l'environnement dans lequel elle évolue.

Depuis que l'accès à la profession exige le diplôme de maîtrise, les gestionnaires remarquent que les psychoéducateurs ont davantage recours à des approches scientifiquement reconnues. Ils ont accès à un plus grand nombre de recherches et, lorsqu'ils ont à mettre en place des moyens d'intervention, ils se réfèrent généralement aux données probantes et aux théories. Ce qui fait dire aux gestionnaires que les jeunes professionnels sont plus nombreux que leurs aînés à présenter un profil scientifique et qu'ils font davantage montre d'un esprit critique. En revanche, certains gestionnaires sont préoccupés par la place que les responsabilités des jeunes professionnels leur permettent d'accorder au vécu partagé et au contact direct avec la clientèle. Ils remarquent également que les psychoéducateurs ont accès à des mandats de plus en plus diversifiés et leurs compétences les amènent à rayonner de plusieurs façons. Ils peuvent être responsables du déploiement de nouveaux programmes, offrir leur soutien en rôle-conseil, développer des communautés de pratique, offrir de la formation, intervenir directement auprès d'une clientèle cible, etc.

De façon générale, les gestionnaires constatent que les jeunes psychoéducateurs arrivent bien préparés sur le marché de l'emploi. Certes, ils possèdent moins de savoirs expérientiels en

intervention directe, mais ils font preuve d'une plus grande maturité, probablement due aux années d'études supplémentaires. Ils ont également une bonne connaissance du modèle psycho-éducatif, ont développé des connaissances en lien avec un plus large spectre de difficultés et ont accès à plusieurs outils (WEB et autres). Ils sont fonceurs, soucieux d'être à l'affût des meilleures pratiques, déterminés à faire connaître et à appliquer le modèle psycho-éducatif dans l'intervention. Leur grande rigueur clinique doit toutefois s'ajuster aux conditions et aux règles du milieu.

Bien que ces données émanent d'une consultation restreinte, elles nous permettent tout de même de constater des convergences de vue entre les réponses fournies par les gestionnaires. Tous reconnaissent les compétences particulières des psychoéducateurs, leurs forces au plan clinique et leur rigueur dans le processus d'intervention. Sans établir de lien direct avec l'obtention obligatoire de la maîtrise, ils constatent l'influence de la recherche sur la pratique des nouveaux psychoéducateurs. Chose certaine, les psychoéducateurs semblent s'être taillé une place de choix au sein de plusieurs milieux et ils reçoivent la confiance des personnes qui les embauchent. Celles-ci sont prêtes à leur reconnaître un leadership clinique au sein des équipes qu'elles coordonnent. La route semble prometteuse pour les jeunes professionnels! ■

Nous remercions les personnes suivantes de nous avoir fait part de leurs réflexions :

Marc Bernier, chef de service en réadaptation des adolescents, protection de la jeunesse, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Josée Duquette, directrice des services éducatifs, Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Christiane Laprès, ps.éd., personne-ressource pour les troubles de comportement. Services régionaux de soutien et d'expertise en adaptation scolaire de l'Estrie

Johanne Provencher, ps.éd., chef de programme en petite enfance, CLSC du Sud-ouest – Verdun, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Manon St-Maurice, adjointe à la Direction des services de réadaptation RVP/DSM, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal



L'appel du large : travailler comme psychoéducateur hors du Québec

Les jeunes psychoéducateurs semblent particulièrement attirés par le travail à l'extérieur du Québec et les projets à l'international. Lorsqu'ils recherchent un emploi correspondant à leurs compétences ou, tout simplement, lorsqu'ils veulent se présenter en tant que professionnels, ils se heurtent le plus souvent à une méconnaissance du titre de « psychoéducateur ». Cela n'a rien d'étonnant, puisque cette profession, créée au Québec, n'existe pas ailleurs. Ce qui ne signifie pas que les fonctions assumées par un psychoéducateur ne sont pas exercées par d'autres personnes ailleurs dans le monde. Celles-ci porteront un autre titre, selon l'organisation des services propres à telle

province ou à tel pays. Pour trouver son équivalent professionnel, le meilleur moyen consiste à comparer les fonctions rattachées à un type de poste à celles du psychoéducateur. Par ailleurs, la réserve légale du titre de psychoéducateur ne vaut qu'au Québec. Ce qui n'empêche aucunement un membre travaillant hors du Québec de conserver son lien d'attache avec l'Ordre afin de suivre l'évolution de sa profession. Chose certaine, chaque psychoéducateur qui participe à un projet de coopération ou qui exerce sa profession ailleurs dans le monde contribue à faire connaître la psychoéducation et participe à son rayonnement. Heureusement, ils sont de plus en plus nombreux. ■

Quelques pas de plus ...

Les ressources ci-dessous sont des suggestions de Wilfrid Larochelle, conseiller d'orientation. Elles portent sur les méthodes de recherche d'emploi et sur la connaissance de soi, un premier pas important pour mieux choisir ses projets professionnels.

Recherche d'emploi

L'outil Diagnostic Employabilité est un questionnaire en ligne qui a été développé pour aider la personne à clarifier et obtenir des points de repère sur sa situation de recherche d'emploi, cibler ses ressources et ses forces, établir des liens entre les différents problèmes rencontrés et construire une démarche sur des bases plus claires.

http://fontainepartenaire.ca/pdf/Diagnostic_Employabilite.pdf

Le site d'emploi Emploi Québec facilite l'organisation de la recherche d'emploi en aidant la personne à mieux se connaître, trouver des offres d'emploi et utiliser les bons outils.

<http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/organiser-sa-recherche-demploi/>

Jobillico est une entreprise québécoise des plus dynamiques qui révolutionne le marché de l'emploi. Elle répertorie les emplois offerts au Québec, propose des postes qui correspondent à votre CV et offre des conseils pratiques pour aider à la recherche d'emploi.

<http://www.jobillico.com/fr>

Stéphane Gagnon (2008) *L'entrevue d'embauche. Toutes les astuces pour enfin obtenir un oui!* Ste-Foy : Septembre éditeur.

<http://www.septembre.com/livres/entrevue-embauche-8-929.html>

Créé à l'intention des jeunes de moins de 35 ans, ce site permet de découvrir les programmes et les possibilités offerts aux jeunes entrepreneurs.

<http://www.futurpreneur.ca/fr/>

Connaissance de soi

Quelle valeur accordez-vous au travail?

SCHEIN, Edgar H. (1995). *Ancre de carrière : Découvrir ses véritables valeurs*. Montréal : Actualisation.

<http://www.pole-emploi.fr/employeur/les-ancres-de-carrieres-un-outil-pour-comprendre-les-salaries-@/article.jspz?id=271095>

Avez-vous l'étoffe d'un entrepreneur?

Cette page du gouvernement du Canada aborde divers sujets liés à l'entrepreneuriat.

<http://www.entreprisescanada.ca/fra/page/2858/>

Quand la relation d'aide blesse : psychoéducateurs victimes d'événements potentiellement traumatiques

Steve Geoffrion, Ph.D., ps.éd., Professeur à l'École de psychoéducation de l'Université de Montréal et chercheur au Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal



En raison de la nature de leur mission d'aide auprès d'une clientèle en difficulté, les psychoéducateurs présentent un risque élevé d'exposition à des événements potentiellement traumatiques (ÉPT), notamment à des actes de violence en milieu de travail. L'Enquête sociale générale (ESG) de 2004 sur la victimisation révélait que 17 % des incidents de victimisation avec violence autodéclarés se sont produits dans le lieu de travail des répondants (De Léséleuc, 2007). Cette proportion représentait plus de 356 000 cas de violence en milieu de travail dans les 10 provinces canadiennes. Or, de tous les cas de violence au travail rapportés, 33 % des victimes travaillaient dans les secteurs de l'assistance sociale ou des services de soins de santé. Les voies de fait constituaient le type de violence en milieu de travail le plus courant.

Une étude canadienne réalisée auprès de travailleurs sociaux œuvrant dans différents champs de pratique (milieu hospitalier, services familiaux, protection à l'enfance, éducation, santé mentale), indique que 88 % d'entre eux ont été victimes de violence verbale au cours de leur carrière : 64 % rapportent avoir reçu des menaces accompagnées de violence physique et près du tiers (28,6 %) avoir été agressés physiquement (MacDonald et Sirotich, 2005). En plus d'être exposés à des agressions directes, les travailleurs œuvrant auprès d'une clientèle psychologiquement instable doivent, de surcroît, faire face aux comportements autodestructeurs violents de leurs patients (gestes d'automutilation, désorganisations comportementales, gestes suicidaires, etc.), des gestes qui peuvent s'avérer tout aussi traumatisants qu'une victimisation directe (Nijman, Bowers, Oud et Jansen, 2005).

De tous les milieux d'intervention des psychoéducateurs, le travail en protection de la jeunesse – un service de « bout de ligne » dispensé dans un contexte d'autorité – représente un milieu particulièrement à risque d'exposition à des ÉPT. Une étude menée auprès de 586 éducateurs des centres jeunesse à travers le Québec (Geoffrion et Ouellet, 2013) indique que pendant l'année précédant le sondage, 53,9 % d'entre eux avaient été victimes d'une agression physique de la part d'un bénéficiaire; 60 % avaient été agressés plus d'une fois et 10 % plus de cinq fois. En outre, 95 % des éducateurs ayant fait l'objet du sondage avaient été témoins d'au moins un incident de violence dans leur milieu de travail.

Conséquences individuelles et organisationnelles

Outre les séquelles physiques pouvant entraîner un recours accru

aux services de santé et à la consommation de médicaments (Paton, Violanti et Schmuckler, 1999), la violence au travail peut avoir des répercussions sur le fonctionnement psychologique des personnes exposées. Une revue systématique de 68 études portant sur les conséquences de l'exposition à la violence chez les travailleurs du secteur de la santé montre que les employés victimes sont susceptibles de développer des problèmes de santé mentale comme des réactions de stress post-traumatiques, de l'anxiété, des signes de dépression, des problèmes de sommeil et de la détresse psychologique (Lanctôt et Guay, 2014). Ces problèmes engendrent à leur tour une baisse de la satisfaction au travail, un haut degré d'inquiétude face à la possibilité d'être à nouveau victime, des considérations relatives à un changement d'emploi, de l'absentéisme, une baisse de productivité et une baisse dans la qualité des services dispensés. Le trouble de stress post-traumatique (TSPT) constitue le trouble de santé mentale le plus fréquemment associé à l'exposition à un événement traumatique (Lanctôt et Guay, 2014; Tolin et Foa, 2006). Le TSPT se distingue de la plupart des autres troubles mentaux – ou d'états généraux comme la détresse psychologique – par le fait que son origine est clairement identifiable : il fait suite à un ÉPT. Un événement est considéré comme traumatique lorsqu'il implique un facteur de stress extrême au cours duquel la vie d'une personne, son intégrité physique ou celle d'autrui sont menacées. Les victimes et les témoins d'actes de violence graves, de désorganisations comportementales, de gestes suicidaires et autres comportements dévastateurs en sont des exemples. De manière générale, entre 17,8 et 38,5 % des personnes victimes d'une agression développent un TSPT par la suite (Brewin, Andrews, Rose et Kirk, 1999; Kessler, Sonnega, Bromet, Hughes et Nelson, 1995). De même, l'exposition des travailleurs sociaux à la violence indirecte liée à la détresse manifestée par la clientèle est associée à des réactions post-traumatiques telles que des pensées intrusives, des difficultés à dormir ou à se concentrer (Horwitz, 2006). Selon l'étude menée en CJ, 70 % des éducateurs victimes de violence physique rapportent avoir manifesté au moins un des symptômes suivants à la suite de l'agression subie : épuisement physique, épuisement psychologique et manque de motivation (Geoffrion et Ouellet, 2013). À ce sujet, les données provenant de la CNESST indiquent que les lésions attribuables à des événements traumatiques en milieu de travail pour l'année 2014 ont entraîné des déboursés totalisant 14 701 786 \$. Par ailleurs, 40 % de ces éducateurs

victimes songeaient à quitter leur emploi (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail du Québec [CNESST], 2016). L'exposition répétée à des ÉPT est donc lourde de conséquences; elle engendre un coût social et économique considérable non seulement pour les victimes et leurs proches, mais également pour les organisations et la société.

Banalisation et sous-déclaration

Malgré l'ampleur de la violence au travail, certains milieux doivent composer avec une culture de banalisation de la violence et de victimisation des travailleurs. C'est notamment le cas du milieu de la santé et des services sociaux. Pour ces travailleurs, la violence est inévitable et « fait partie de l'emploi » (Geoffrion, Lanctôt, Marchand, Boyer et Guay, 2015). Or, le vrai problème ne réside pas tant dans cette « acceptation » de la violence, mais bien dans l'existence d'une culture qui entrave l'attestation des impacts de cette violence ou la recherche du soutien nécessaire pour composer avec cette « fatalité ». En effet, ces travailleurs ont tendance à taire leur malaise face à la violence par crainte d'être stigmatisés, d'être considérés comme incompetents par leurs collègues ou leurs superviseurs; ils perçoivent un tabou associé au fait de se plaindre de la violence au travail (Geoffrion *et al.*, 2015). Dans une étude récente menée auprès de 250 travailleurs du milieu de la santé et des services sociaux du Québec, les répondants qui disent craindre d'être jugés par leur employeur ou leurs collègues s'ils se plaignaient de la violence au travail manifestent davantage de symptômes post-traumatiques à la suite d'une victimisation que ceux qui n'ont pas cette crainte (Geoffrion *et al.*, 2017).

Que ce soit en normalisant ou en s'abstenant de parler de la violence au travail par crainte d'être stigmatisés, la banalisation engendre une sous-déclaration de la violence. Cette sous-déclaration affecte à son tour la capacité des organisations à répondre adéquatement au problème, laissant ainsi les travailleurs à risque d'être victimisés à nouveau (Geoffrion *et al.*, 2015). Une étude sur la violence au travail dans les hôpitaux américains a comparé les données autorapportées aux données administratives, faisant ainsi la lumière sur la déclaration des actes de violence en milieu de travail (Arnetz *et al.*, 2015). Sur les 2 010 participants qui ont répondu au questionnaire d'autorapport, 45 % ont indiqué avoir été victimes de violence au travail, comparativement à 12 % selon les données officielles des hôpitaux.

En somme, dans certaines situations et dans certains milieux, nombreux sont les travailleurs qui hésitent à parler de la violence avec leur employeur et à en déclarer les incidents. Par crainte d'être jugés, ils éprouvent de la difficulté à extérioriser ce qu'ils ressentent, en se disant que la situation n'est pas assez grave. Or, il est important de promouvoir l'expression du malaise ressenti face à la violence au travail afin d'extérioriser les émotions, permettre une analyse de l'événement, briser l'isolement, obtenir soutien et entraide et évaluer les mesures à adopter pour prévenir une éventuelle revictimisation. Le fait de s'isoler et de rester seul à vivre avec les conséquences de l'exposition à un ÉPT peut également contribuer à chroniciser un TSPT. De plus, la déclaration d'un ÉPT permet au travailleur d'être reconnu officiellement en tant

que victime ou témoin et de bénéficier du dispositif de soutien mis en place par l'employeur (p. ex. jours de congé avec solde, accès au programme d'aide aux employés). Si les déclarations des actes de violence en milieu de travail reflétaient davantage l'ampleur du problème, il serait alors possible d'optimiser les outils de prise en charge pour le rétablissement de la victime ou du témoin, parfaire les programmes de prévention et de formation, susciter une prise de conscience du problème au-delà des organisations de travail et, au bout du compte, améliorer les politiques gouvernementales en la matière.

Plan de gestion globale des ÉT en milieu de travail

Les travailleuses et les travailleurs exposés aux ÉT en milieu de travail ont des besoins distincts. Pour cette raison, les formes d'intervention utilisées pour leur venir en aide devraient se faire en fonction des différents types de victimes. Tout d'abord, il y a ceux et celles qui se rétablissent rapidement et requièrent un niveau d'intervention minimal, comme un dépistage et de l'information. Viennent ensuite ceux et celles qui ont besoin qu'une intervention brève soit menée sans délai, afin de pouvoir retrouver leur niveau antérieur de confiance, de bien-être et de sécurité. Finalement, il y a ceux et celles qui développent des problèmes psychologiques plus graves, par exemple un TSPT, et qui auront besoin d'une psychothérapie ou de services cliniques de plus longue durée. Les modèles récents de gestion des ÉPT dans les milieux de travail s'appuient sur des connaissances issues de la recherche pour proposer une approche de prévention progressive, adaptée en fonction des circonstances individuelles, soit un modèle de soins en étapes (Rose, 2006). En plus d'inclure l'intervention préventive primaire (pré-événement), le modèle de soins en étapes prévoit le dépistage et la prise en charge des travailleurs victimes d'ÉPT qui présentent des réactions post-traumatiques, et ce, dans le but de leur fournir les services requis dans les délais appropriés (p. ex. soutien et dépistage, soins médicaux, évaluation et intervention précoce, psychothérapie brève). Pour prévenir la manifestation d'un TSPT et de problèmes de santé mentale connexes (dépression ou troubles liés à l'utilisation de substances) et pour faciliter la réinsertion au travail chez les personnes exposées à un ÉPT, le recours à un programme de gestion globale des actes de violence s'avère plus efficace que l'intervention isolée.

Dans un milieu où les travailleurs sont à risque, un programme de gestion globale des ÉPT devrait se décliner selon trois types de prévention : primaire, secondaire et tertiaire (voir figure 1) (Guay et Marchand, 2011). La prévention primaire consiste en l'élaboration de stratégies visant à prévenir l'occurrence d'ÉPT en milieu de travail et à préparer les employés à y faire face (étape 1). La prévention secondaire s'effectue au cours du premier mois suivant un ÉPT et avant l'apparition d'un TSPT (étape 2). Elle vise à prévenir l'apparition d'un TSPT au moyen de la surveillance de l'évolution des réactions après un traumatisme. C'est au cours du premier mois suivant un ÉPT qu'il convient de dépister les réactions post-traumatiques de la victime afin de déterminer si l'ensemble de ces réactions correspond à un trouble de stress aigu. Le cas échéant, la personne doit être dirigée vers les ressources

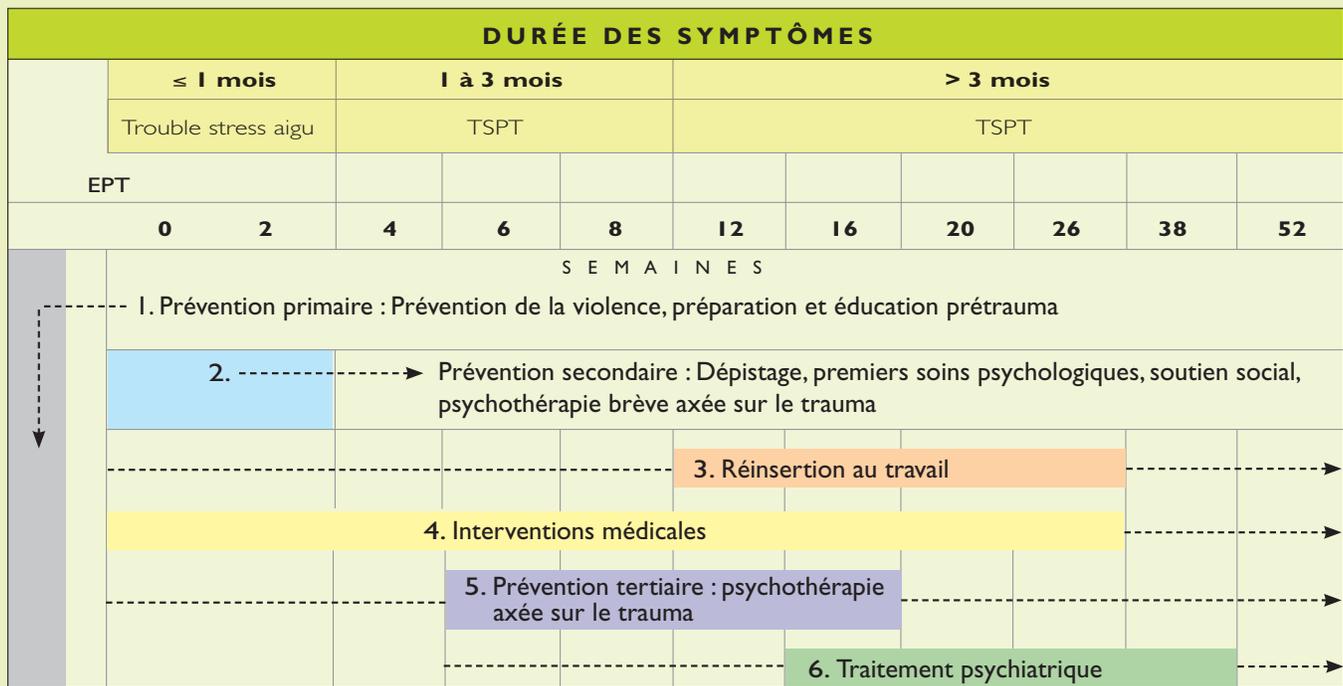


Figure 1. Programme d'évaluation et de gestion des événements potentiellement traumatiques

d'aide avant que les réactions perdurent et qu'un TSPT soit diagnostiqué. La prévention tertiaire consiste à aider et à soutenir les victimes d'ÉPT qui souffrent de TSPT ou de troubles autres, afin d'éviter que ces troubles deviennent chroniques. Les stratégies propres à cette étape ont pour but de faciliter la réintégration au travail (étape 3); elles mettent l'accent sur le traitement médical des blessures physiques (étape 4), sur l'intervention psychologique à long terme (étape 5) et sur le traitement pharmacologique, et prévoient un dépistage prolongé du TSPT et de ses troubles connexes (étape 6).

Ce plan de gestion globale des ÉT est, sur le plan théorique, une bonne pratique pour prévenir le TSPT; toutefois, son efficacité en milieu de travail doit reposer sur le soutien de l'ensemble des membres d'une organisation. Ce plan doit donc être soutenu par une procédure émanant d'une politique d'intervention et de gestion claire et être connu de l'ensemble des membres d'une organisation. Par conséquent, un travail d'éducation et de rappel à l'égard de cette procédure et de ces stratégies est essentiel pour assurer la durabilité de cette bonne pratique. Enfin, l'élaboration d'un plan de gestion globale des ÉT doit tenir compte des différences entre les femmes et les hommes quant aux conséquences des ÉT sur ces derniers (p. ex. le risque plus élevé de développer un TSPT chez les femmes, la tendance des hommes à ne pas demander de soutien) et quant aux besoins d'aide particuliers qui pourraient surgir. ■

Références

Arnetz, J. E., Hamblin, L., Ager, J., Luborsky, M., Upfal, M. J., Russell, J. et Essennmacher, L. (2015). Underreporting of workplace violence comparison of self-report and actual documentation of hospital incidents. *Workplace Health & Safety*, 63 (5), 200-210.

Brewin, C. R., Andrews, B., Rose, S. et Kirk, M. (1999). Acute Stress Disorder and Posttraumatic Stress Disorder in victims of violent crime. *American Journal of Psychiatry*, 156, 360-366.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail du Québec

(2016). *Statistiques sur les lésions attribuables au stress en milieu de travail; 2011-2014*. Québec, Canada : Bibliothèque nationale du Québec.

De Léséleuc, S. (2007). *La victimisation criminelle en milieu de travail 2004*. Ottawa : Statistique Canada.

Geoffrion, S. et Ouellet, F. (2013). Quand la réadaptation blessé ? Éducateurs victimes de violence. *Criminologie* 46(2), 245-289.

Geoffrion, S., Lanctôt, N., Marchand, A., Boyer, R. et Guay, S. (2015). Predictors of trivialization of workplace violence among healthcare workers and law enforcers. *Journal of Threat Assessment and Management*, 2(3-4), 195-213.

Geoffrion, S., Goncalves, J., Boyer, R., Marchand, A & Guay, S. (2017). The effects of trivialization of workplace violence on its victims; profession and sex differences in a cross-sectional study among healthcare workers and law enforcers. *Annals of Work Exposures and Health*, 61(3), 369-382.

Guay, S. et Marchand, A. (2011). Actes de violence grave : Prise en charge des travailleurs. Deuxième Partie. *Objectif Prévention*, 34(3), 29-31.

Horwitz, M. J. (2006). Work-related trauma effects in child protection social workers. *Journal of Social Service Research*, 32 (3).

Kessler, R. C., Sonnega, A., Bromet, E., Hughes, M. et Nelson, C. B. (1995). Posttraumatic stress disorder in the national comorbidity survey. *Archives of General Psychiatry*, 52, 1048-1060.

Lanctôt, N. et Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 19, 492-501.

MacDonald, G. et Siroich, F. (2005). Violence in the social work workplace: The Canadian experience. *International Social Work*.

Nijman, H., Bowers, L., Oud, N. et Jansen, G. (2005). Psychiatric nurses' experience with inpatient aggression. *Aggressive Behavior*, 31, 217-227.

Paton, D., Violanti, J. M. et Schmuckler, E. (1999). *Chronic exposure to risk and trauma: addiction and separation issues in police officers*. Dans Violanti, J. M. et Paton, D. (dir.). Charles C. Thomas : *Police Trauma: psychological aftermath of civilian combat*, (p. 78-96). Springfield, IL.

Rose, J. (2006). A model of care for managing traumatic psychological injury in a workers' compensation context. *Journal of Traumatic Stress*, 19(3), 315-326.

Tolin, D. F. et Foa, E. B. (2006). Sex differences in trauma and posttraumatic stress disorder: A quantitative review of 25 years of research. *Psychological Bulletin*, 132, 959-992.

Isabella Maciw, psychoéducatrice en pratique privée

Entretien réalisé par **Claude Paquette**, ps.éd., coordonnateur à la qualité de l'exercice et responsable du comité social du colloque 2017



De gauche à droite, les psychoéducatrices Ève Desjardins, Catherine Dorion et Isabella Maciw, du service de psychoéducation *L'effet Papillon*.

Cette entrevue a été réalisée à la suite d'une activité de réseautage proposé lors du colloque. Madame Maciw, ps.éd., est la gagnante de cette activité.

CP : Pourquoi avoir choisi la psychoéducation comme profession?

IM : C'est une profession dynamique et concrète. Le vécu éducatif partagé est une approche qui répond vraiment à notre désir d'une intervention de proximité. La vision écosystémique est également un atout facilitant. Le psychoéducateur est son propre outil de travail, c'est stimulant. C'est également une profession qui laisse beaucoup de place à la créativité.

CP : D'où vous est venue l'idée de démarrer une pratique privée?

IM : Nous étions trois étudiantes retournées aux études pour faire une maîtrise en psychoéducation, que nous avons terminée en mai 2015. L'idée de démarrer notre propre entreprise nous est

venue lors d'une conversation au restaurant. Nous nous sommes dit « Pourquoi pas! ». Nous avons envie de relever ce défi. Nous avons fait des recherches, beaucoup de recherches, pour nous renseigner sur les aspects juridiques, élaborer un plan d'affaires, bien cerner le marché et les besoins. C'est ainsi qu'en juillet 2016, notre entreprise « *L'effet papillon, service de psychoéducation* » a vu le jour. Mes collègues Catherine Dorion et Ève Desjardins et moi sommes trois psychoéducatrices, dont deux à temps plein, à nous être lancées dans cette belle aventure.

CP : Vous êtes tout de même assez jeune et en début de carrière. Est-ce que ce n'est pas un peu insécurisant?

IM : Avant de lancer notre entreprise, chacune de nous avait déjà acquis une certaine expérience par le passé. Pour ma part, c'est dans le cadre de mon stage de maîtrise en Centre de pédiatrie sociale que j'ai développé diverses compétences dans le domaine de l'intervention auprès des enfants, des adolescents et de leurs familles. Cette expérience a contribué à développer mon intérêt

pour l'intervention auprès d'une clientèle culturellement variée. J'ai également obtenu un diplôme d'études supérieures spécialisées en intervention auprès des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Mon stage en clinique privée et mon expérience professionnelle au sein de différents milieux (centre de réadaptation, milieu scolaire, organisme communautaire, milieu de garde, à domicile) m'ont permis de parfaire mes compétences auprès de cette clientèle.

CP : Quelles sont selon vous les qualités essentielles pour réussir en pratique privée?

IM : Spontanément, je dirais qu'il faut être débrouillard, ne pas avoir peur de plonger, avoir une bonne confiance en soi et une solide identité professionnelle; il faut également bien connaître la profession, ce qu'elle offre d'unique, et travailler avec la plus grande rigueur, dans le souci du détail.

CP : Quel genre de services offrez-vous? À quels besoins de la population répondez-vous?

IM : La clientèle est très variée et les besoins, très différents. Une de nos forces, c'est le service à domicile. Nous n'avons pas de cabinet de consultation. Nous nous rendons chez les gens et dans les milieux qui ont besoin de soutien. Souvent, la première rencontre se résume à une simple observation de l'enfant avec le parent, le but étant de constater par nous-mêmes comment les choses se passent.

CP : Vous êtes dans votre deuxième année de pratique privée. Quelle leçon en tirez-vous? Est-ce que tout se passe comme vous l'escomptiez?

IM : Je dirais que les choses se passent mieux que prévu. Nous sommes très fiers de ce que nous avons accompli jusqu'à présent. Nous mettons à profit les forces de chacune, que ce soit pour notre site web, les finances, les communications. Le fait d'être trois nous permet de créer une belle synergie, de partager nos impressions cliniques. Nous avons une vision commune du service que nous offrons. Il y a une belle entente entre nous.

C'est certain que tout cela demande beaucoup d'investissement de temps. Nous travaillons les jours de semaine, mais aussi les fins de semaine, si nécessaire. Contrairement au réseau public, il faut sans cesse renouveler notre clientèle. La visibilité est essentielle : nous assurons une présence « promotionnelle » lors de certains événements, à des salons, des centres commerciaux. Nous présentons les services en psychoéducation. Le bouche-à-oreille fait tranquillement son effet. Nous avons, parmi certains professionnels, des partenaires qui parlent de nos services à leurs clients, des pédiatres, des cliniques de médecine familiale, etc. à qui nous allons présenter nos services. En général, les écoles et les milieux nous réservent un accueil très favorable : ils se réjouissent de savoir qu'il existe des services privés en psychoéducation.

CP : Malgré ce beau succès, il doit y avoir des aspects plus difficiles non?

IM : Le peu de reconnaissance des compagnies d'assurance à

l'égard de la profession et le fait de devoir percevoir les taxes sont deux facteurs qui ne jouent pas en faveur de notre profession sur le plan de la concurrence.

CP : Comment entrevoyez-vous l'avenir? Y a-t-il des projets qui vous sont chers?

IM : Nous espérons continuer de croître et élargir la portée de nos activités, couvrir graduellement un plus vaste territoire! Notre cabinet pourrait s'associer à une clinique ou mettre en place des services multidisciplinaires de concert avec une psychologue, une ergothérapeute, une orthophoniste... Devenir avec le temps une référence en tant que service privé en psychoéducation. Même si nous avons un intérêt pour le multidisciplinaire, nous voulons conserver le spécifique psychoéducation.

CP : Un conseil pour des collègues qui, comme vous, se lanceraient en pratique privée?

IM : Ne pas hésiter à aller chercher des appuis et du soutien et savoir mettre ses contacts à profit!

CP : Un mot de la fin pour terminer?

IM : Même pour un simple papillon, tout le ciel est nécessaire! ■



**PROGRAMME
Thérapeute
d'IMPACT**

12 JOURS DE PURE STIMULATION!
CHOISISSEZ VOTRE THÈME
Techniques d'Impact, Anxiété, Burnout et dépression, intelligence émotionnelle, gérer ses différends et ses différences, etc.

30 FORMATIONS EN LIGNE
Pratique - intéressant - intelligent
Où et quand vous voulez!
En individuel ou en groupe

Danie Beaulieu, Ph. D.

**Académie
IMPACT**
PSYCHOLOGIE & PÉDAGOGIE
ACADEMIEIMPACT.COM



INSTITUT DE FORMATION EN THÉRAPIE COMPORTEMENTALE & COGNITIVE

FORMATIONS À VENIR

L'Institut de formation en thérapie comportementale et cognitive est un centre de formation continue spécialisé dans les interventions comportementales et cognitives.

INSCRIPTION ET INFORMATION : IFTCC.COM

L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE ET LA
PLEINE CONSCIENCE COMME MOYENS
D'INTERVENTION AUPRÈS DES JEUNES



Rosy Giraudo
M.A., psychologue

Montréal : 2 novembre 2017
Québec : 18 janvier 2018

LA THÉRAPIE D'ACCEPTATION ET
D'ENGAGEMENT (ACT) APPLIQUÉE AUX
ENFANTS ET AUX ADOLESCENTS



Dre Isabelle Rose,
Ph.D., psychologue

Québec : 9 novembre 2017
Montréal : 1er février 2018



Dre Pascale St-Amand
Ph.D., psychologue

CÔTOYER DES SYMPTÔMES
PSYCHOTIQUES EN PSYCHOTHÉRAPIE -
QUOI FAIRE ?



Dre Tania Lecomte,
Ph.D., psychologue, professeure

Montréal : 17 novembre 2017

CONSULTEZ NOTRE SITE WEB POUR CONNAÎTRE L'ENSEMBLE DE NOS FORMATIONS : IFTCC.COM

NOUVEAU POUR LES GENS DE QUÉBEC !

clinique
alinéa

L'IFTCC unit ses forces avec la Clinique Alinéa à Québec afin d'offrir des ateliers de développement professionnel fondés sur la pleine conscience, des communautés de pratique et des services de supervision.

Pour plus d'informations, consulter : cliniquealinea.com

Formation continue • Webinaire/Rediffusion
Formations dans les milieux • Supervision