

Présentation offerte dans le cadre du Colloque Éducation/Formation en santé et service sociaux

Des étudiants en soutien aux équipes de réadaptation en jeunesse : Favoriser le développement des compétences et la rétention du personnel

Maude Carmel, Chargée de projet accueil et intégration du personnel, DAPJ-H

Julie Ste-Marie, Conseillère-cadre, DSM

Montérégie-est

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de la Montérégie-Est

Québec 

Contexte de la réflexion

- Un besoin d'éducateurs qui persiste dans le temps et qui est de plus en plus présent.
- Une réflexion entourant le travail de l'éducateur.
- L'écart se creuse entre les compétences attendues en milieu de travail et celles développées durant le parcours de formation de l'éducateur.

Objectifs du projet pilote

- 1) Recruter plus tôt dans le parcours académique des personnes susceptibles de travailler à long terme au CISSS de la Montérégie-Est.
- 2) Dégager les éducateurs de certaines tâches clinico-administratives pour leur permettre de se concentrer sur le contact direct avec la clientèle et le mandat de réadaptation.
- 3) Favoriser le développement des compétences, notamment en permettant aux étudiants d'enrichir leurs connaissances et de faire des liens entre les apprentissages académiques et les attentes d'un milieu de pratique.

Principes directeurs

- Les modalités mises en place doivent garantir la **sécurité** des jeunes hébergés et du personnel.
- Les jeunes hébergés dans les services de la DAPJ-H représentent une clientèle vulnérable aux problématiques complexes. Les intervenants doivent développer **des compétences spécifiques**.
- La protection de la jeunesse intervient dans un **contexte légal spécifique** et est actuellement sous le regard de différentes instances : les tribunaux, la Commission Laurent, la CDPDJ, les médias, etc.

Principes directeurs(suites)

- La pénurie de personnel n'est pas une situation ponctuelle. Les modalités mises en place doivent également avoir un **impact à plus long terme sur le recrutement** d'intervenants en ciblant des personnes susceptibles de rester en réadaptation et au CISSSME.
- Les modalités mises en place doivent favoriser **l'expérience-employé** et viser à fidéliser les intervenants à notre établissement.
- Les modalités mises en place doivent également **minimiser** le plus possible le roulement du personnel et **l'instabilité pour la clientèle**.

Projet pilote

Embaucher des étudiants en cours de formation, répondant aux critères suivants:

- ✓ Avoir complété deux sessions à temps complet;
- ✓ Dans un programme académique permettant d'occuper un poste d'éducateur.
 - Éducation spécialisée;
 - Psychoéducation;
 - Criminologie.
 - Travail social
 - Sexologie
 - Psychologie
 - Intervention délinquance

Procéder à un **changement de titre d'emploi** lorsque l'étudiant satisfait aux critères suivants :

- Niveau collégial : réalisation du stage d'expérimentation;
- Niveau universitaire : avoir terminé 3 sessions à temps complet;

Offrir une **flexibilité dans la gestion des horaires** afin de s'adapter aux disponibilités de l'étudiant.

Préparation du projet pilote

- Nomination d'un(e) chargé(e) de projet;
- Identification des critères d'embauche;
- Élaboration du profil de compétences et la grille d'entrevue;
- Clarification des rôles, responsabilités et tâches du moniteur;
- Présentation du projet aux gestionnaires et partenaires.

Mise en œuvre du projet pilote

- Déterminer le nombre de moniteur et cibler les services pour les accueillir
- Accueillir les moniteurs
- Assurer l'accompagnement et le suivi probatoire (par la gestionnaire de projet);

Suivi du projet pilote

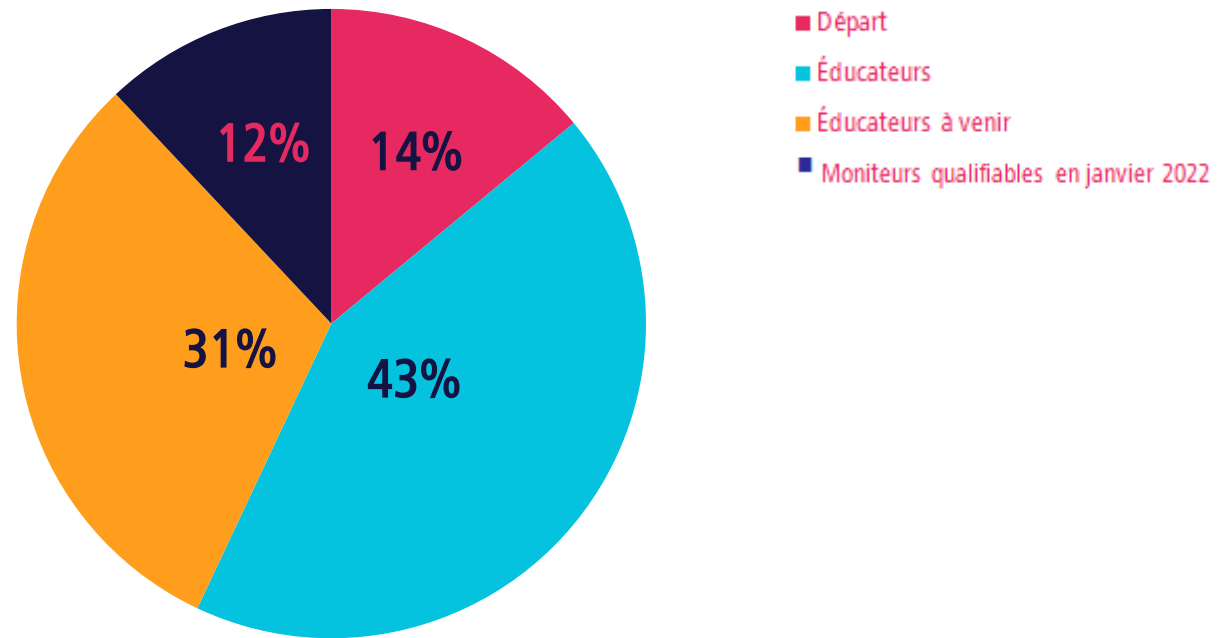
- Faire un premier bilan du projet, 6 mois après son implantation;
- Réajuster les besoins en contexte de pandémie (embauche de moniteurs supplémentaires)
- Assurer la pérennisation du projet (augmentation du nombre de moniteurs).

Exemples de tâches du moniteur

- Collaborer à l'actualisation de certaines activités prévues au plan d'interventions pour les jeunes à faible risque (fugue, suicide, agression);
- Contribuer à l'évaluation des besoins de réadaptation;
- Contribuer au repérage d'un jeune à risque suicidaire;
- Participer à des activités et même coanimer des activités;
- Effectuer des tâches COVID telles que la préparation des masques à fournir aux éducateurs;
- Accompagner les jeunes à des rendez-vous (optométriste, recherche d'emploi, carrefour jeunesse-emploi, etc.);
- Accompagner des jeunes en prévention et en soutien (utilisation de leur moyen);
- Participer aux activités sportives et sorties avec les jeunes.

Bilan : Quelques données

Situation des 49 embauches au 31 mars 2021



Bilan : Conditions gagnantes

- ✓ Avoir une personne ressource (chargée de projet) qui :
 - Assure l'arrimage et facilite la communication entre les différents partenaires (DRH, DSM, etc.);
 - S'occupe de l'intégration et du suivi des moniteurs;
 - Assure le suivi auprès des gestionnaires;
 - Est la personne référence pour toutes les questions;
 - Assure une vigie du projet (cheminement du moniteur, respect des tâches et responsabilités ciblées, etc.);
 - Permet une cohérence et une harmonisation des pratiques;
- ✓ Implication de la DSM et de la DRH dans la planification du projet.

Bilan : Rétroaction des moniteurs

Tous les moniteurs s'entendent pour dire qu'il s'agit d'une **expérience incroyable** de pouvoir travailler dans un milieu en lien avec leurs études. La **vitesse et la richesse des apprentissages sans avoir la responsabilité clinique des enfants** leur permettent de se développer comme futur intervenant (TS, psychoéducateur, ARH, etc.) au sein de notre organisation.

Bilan : Rétroaction des éducateurs

Nous avons sollicité des équipes à la fin de l'été afin d'avoir leur rétroaction concernant l'arrivée des moniteurs.

Voici quelques exemples :

« Plusieurs points positifs pour les équipes. Le moniteur peut être en soutien pour les réunions d'équipe, il connaît toutes les tâches administratives, donc en l'absence des éducateurs responsables il prend la relève. Son rôle est différent auprès des jeunes (moins en autorité) ce qui les amène à lui jaser de sujet différent. Il est devenu une personne significative dans les 2 unités, lorsque les éducateurs remplaçants sont moins familiers pour les jeunes. - Équipe 1

Bilan : Rétroaction des éducateurs (suite)

Le rôle du moniteur permet d'avoir un adulte supplémentaire lors des sports, aider à l'accompagnement individuel des jeunes (prendre du temps pour décharge motrice, faire le taxi pour la recherche d'emploi, accompagnement à des rendez-vous médicaux en urgence). Dans les situations du COVID, un adulte supplémentaire pour la gestion du quotidien a été aidant. » - Équipe 1

« Nous nous estimons très chanceux d'avoir notre moniteur. Sa présence est très aidante dans notre quotidien, elle nous permet de nous libérer de certaines tâches primordiales et sa présence au sein du groupe pour animer les activités est très favorable. » - Équipe 2

Bilan : Rétroaction des éducateurs (suite)

« Le rôle du moniteur pour notre équipe a permis de se dégager de certaines tâches et de permettre une intervention individuelle. C'est aussi une personne qui vient soutenir l'équipe dans le bon fonctionnement de la routine. » - Équipe 3

En bref, le moniteur permet de **dégager l'éducateur de certaines tâches à valeurs non ajoutées** pour les jeunes, mais nécessaires pour le fonctionnement des services. L'éducateur peut ainsi consacrer **plus de temps au vécu partagé** et à **l'intervention individuelle** auprès des jeunes.

Bilan : Enjeux

- Assurer une vigie sur les rôles et responsabilités du moniteur;
- Adhésion du chef/résistance des équipes;
- Gestion de changement;
- Coûts associés;
- Assurer la pérennisation du projet.

Bilan : En bref

- L'empreinte émotionnelle ressentie par un employé à chaque moment de vérité dans son parcours professionnel au sein de notre organisation;
- Une belle façon d'avoir un impact positif sur l'expérience client;
- Un bon moyen d'attraction et de rétention.

