



Compétence professionnelle

Formation à la déontologie, aux normes et aux
lignes directrices de l'ATTSNB

Saison d'inscription 2024-2025



Formation sur la déontologie, les normes et les lignes directrices de l'ATTSNB

- Chaque année, les membres en exercice et ceux qui ne le sont pas doivent suivre une formation sur la déontologie, les normes et les lignes directrices de l'ATTSNB.
- Le visionnement du webinaire est considéré comme une activité du groupe A.
- Le suivi des activités doit être consigné dans le registre annuel d'ÉPC.
- Cette présentation est destinée à tout membre inscrit (travailleuses et travailleurs sociaux et techniciennes et techniciens en travail social).
- Cette formation est obligatoire pour tous les membres (travailleuses et travailleurs sociaux et techniciennes et techniciens en travail social)

Plan de la présentation



Code de déontologie de l'ATTSNB



Champ(s) de pratique



Importance de l'inscription



Compétence professionnelle



Compétence culturelle



Compétence technologique

Code de déontologie de l'ATTSNB

Le Code de déontologie de l'ATTSNB (2007) :

- définit les valeurs et les principes fondamentaux;
- guide l'exercice de la profession et les comportements à adopter;
- décrit les obligations déontologiques;
- fournit un cadre pour évaluer si un professionnel en travail social a eu un comportement contraire à la déontologie.

Un code de déontologie ne peut pas garantir un comportement déontologique. Un comportement déontologique dépend de la volonté du travailleur social d'exercer son métier dans le respect de la déontologie.

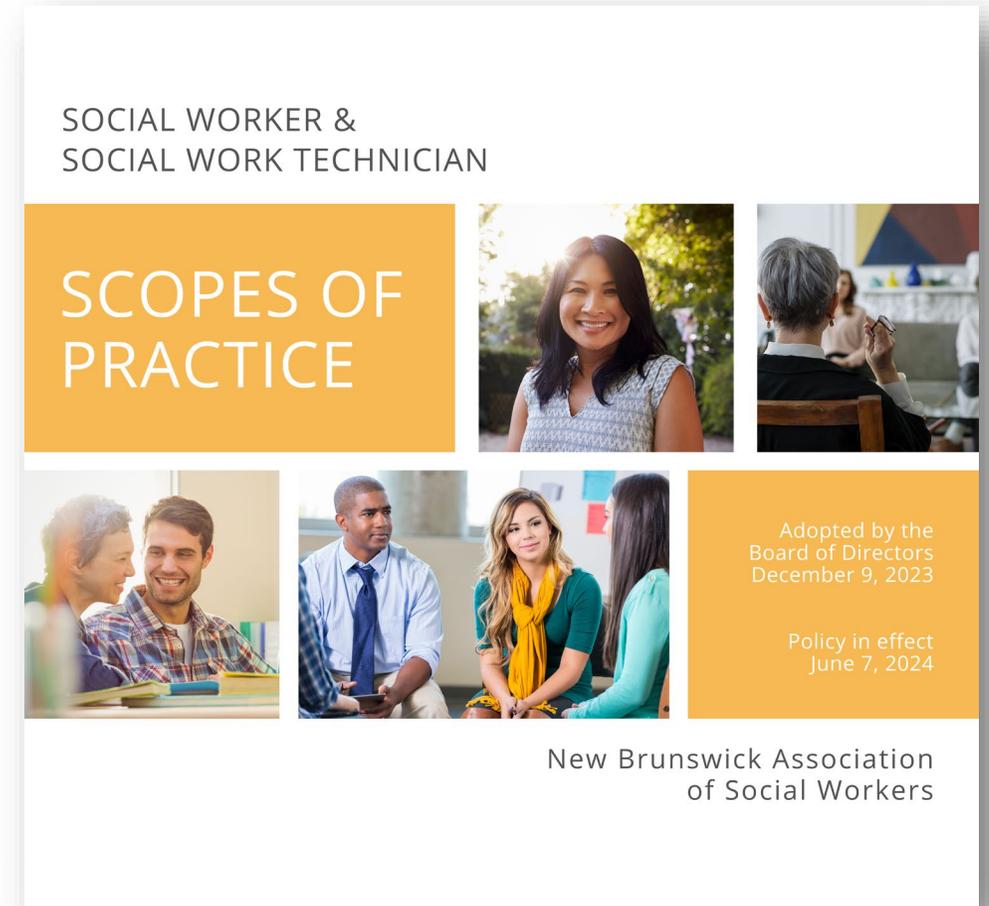


Obligations déontologiques

1. Devoirs déontologiques envers les **clients**
2. Devoirs déontologiques dans les **relations professionnelles**
3. Devoirs déontologiques envers les **collègues**
4. Devoirs déontologiques dans le **milieu de travail**
5. Devoirs déontologiques dans la **pratique privée**
6. Devoirs déontologiques dans le **cadre de la recherche**
7. Devoirs déontologiques à l'égard de la **profession**
8. Devoirs déontologiques à l'égard de la **société**

Champ(s) de pratique

- Le document sur les champs de pratique des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciennes et techniciens en travail social est en vigueur depuis le 7 juin 2024
- Les deux professions ont chacune leur propre champ de pratique.
- Un champ de pratique décrit les limites dans lesquelles s'inscrit la profession et les activités qui peuvent être exercées.
- Les activités ne peuvent être effectuées que si :
 - 1. elles entrent dans le champ d'application;
 - 2. le membre est compétent.



Techniciens en travail social

Paraprofessionnels qui effectuent des interventions pratiques visant à améliorer le bien-être social des individus, des groupes et des communautés.

Les paraprofessionnels doivent effectuer certaines tâches en recevant de la surveillance de cas d'un travailleur social ou d'un autre professionnel agréé. *

Le chevauchement de certaines activités qui peuvent différer en termes **d'objectif, d'approche, d'étendue, d'intensité** et de **pratique autonome**.

Travailleurs sociaux

Professionnels qui travaillent avec des individus, des groupes et des communautés pour améliorer le bien-être psychosocial.

En tant que professionnels, les travailleurs sociaux sont chargés d'interpréter les informations et de prendre des décisions complexes basées sur leurs vastes connaissances et compétences.

**Les travailleurs sociaux peuvent également exercer des activités relevant du champ de pratique des techniciens en travail social, tandis que les techniciens en travail social exercent des activités relevant de leur champ de pratique spécifique.*

L'importance d'une présentation fidèle

- Les membres ont l'obligation déontologique de veiller à ce que leurs allégations en matière de compétence soient claires et franches.
- Les membres ne peuvent prétendre être compétents que dans les domaines pour lesquels ils possèdent des aptitudes, une formation et des connaissances suffisantes.
- Ils ne peuvent prétendre à une expertise dans un domaine sans formation formelle.
- Les membres doivent également faire preuve de franchise en ce qui concerne leur désignation professionnelle et ce qui relève de leur champ de pratique particulier.



Compétence professionnelle

Définition de la compétence professionnelle

- Avoir les connaissances, les compétences, la formation, l'attitude et le jugement nécessaires pour exercer en toute sécurité et de manière efficace.
- Protéger les clients et s'assurer qu'ils reçoivent des services de haute qualité.
- Code de déontologie de l'ATTSNB (2007)
 - Valeur 6 : Compétence dans l'exercice de la profession
- Recherche permanente de l'excellence personnelle et professionnelle tout en respectant les droits des clients.

« La capacité à remplir les exigences d'un travail ou d'une autre obligation. La compétence comprend la possession de toutes les exigences pertinentes en matière de formation et d'expérience et la capacité de mener à bien des tâches et d'atteindre des objectifs de travail social tout en adhérant aux valeurs du code de déontologie de la profession ». (Barker 2014).

Évaluation et renforcement des compétences

Réflexion personnelle

Études, formation et expérience

Éducation professionnelle continue (ÉPC)

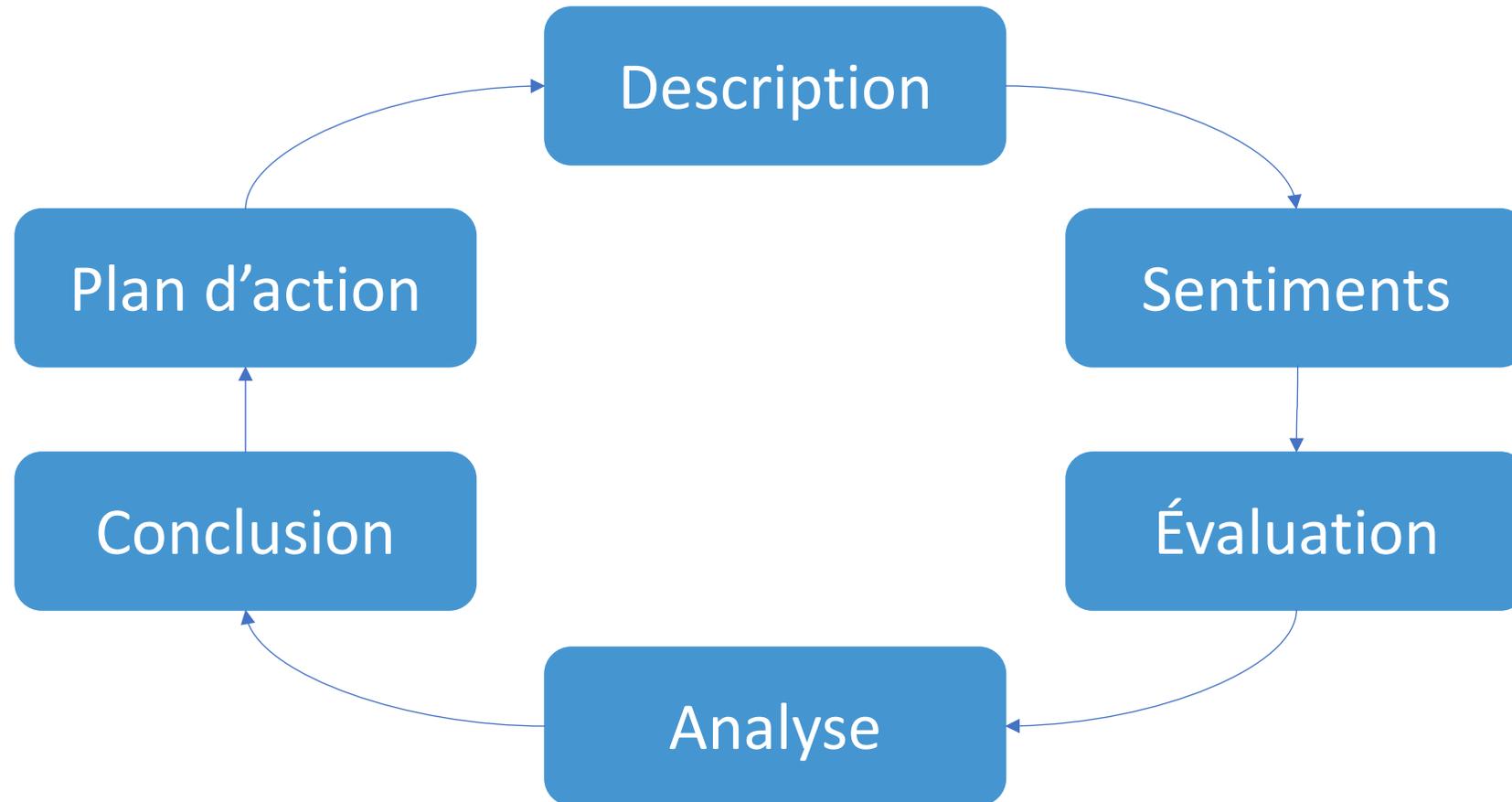
Supervision et consultation



Réflexion personnelle

- Une compétence clé pour les membres.
- Les membres doivent avoir conscience de leurs forces, de leurs limites et de leurs possibilités.
- Permet aux professionnels d'évaluer de manière critique leurs actes, leurs décisions et leurs expériences et d'adapter leur pratique en conséquence.
- Elle encourage la pensée critique et fait partie d'un processus continu.

Cycle de réflexion de Gibbs – Apprendre de l'expérience



Adaptation de la boîte à outils de réflexion de l'Université d'Édimbourg (2022).



Éducation, formation et expérience

1. Réfléchir à son éducation, sa formation et son expérience actuelles.
2. Repérer les éventuelles lacunes dans ses connaissances et compétences.
3. Déterminer les besoins en matière d'éducation, de formation et de compétences.

Éducation professionnelle continue (ÉPC)

- L'éducation professionnelle continue (ÉPC) est le processus qui consiste à participer en permanence à des activités permettant d'acquérir de nouvelles connaissances et aptitudes et d'approfondir ses compétences professionnelles.
- L'ÉPC est un élément essentiel de la compétence continue des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciennes et techniciens en travail social qui doivent fournir des services sûrs, efficaces et modernes.
- Les membres ont la responsabilité de maintenir leur compétence professionnelle, de s'efforcer continuellement d'améliorer leurs connaissances et leurs qualifications professionnelles et de mettre en pratique les nouvelles connaissances acquises.





Scenario n° 1

Tony est un travailleur social spécialisé dans la gestion du comportement des enfants. Un client sollicite son soutien pour le comportement de son enfant et lui demande s'il peut rédiger un rapport sur le Point de vue de l'enfant.

Tony n'a pas d'expérience dans ce domaine. Doit-il faire ce rapport?

Compétence : responsabilités et risques

Les membres doivent :

- être conscients de l'étendue de leurs compétences;
- connaître leur champ de pratique professionnelle;
- limiter leurs interventions en conséquence.

Posez-vous la question suivante : les besoins du client dépassent-ils mon domaine d'expertise, mon domaine de pratique habituel ou le mandat de mon organisme?

Risques liés à une intervention qui sort des domaines de compétence :

- La prestation du service risque de ne pas être appropriée.
- Le service est susceptible d'être inefficace ou de causer un préjudice.
- Une plainte peut être déposée auprès de l'ATTSNB.



Supervision

- Processus au cours duquel un(e) superviseur(e) encadre le travail d'un(e) supervisé(e).
- La supervision vise à améliorer les compétences et le fonctionnement professionnels.
- La relation de supervision est hiérarchique.
- Les interactions sont constantes.
- La supervision donne lieu à une évaluation et un retour d'information continus.
- La supervision a souvent lieu à l'interne pour des raisons cliniques, administratives ou de gestion de cas.

Consultation

- Un processus qui se déroule entre deux professionnels.
- Au cours de la consultation, un(e) professionnel (le) partage son savoir-faire, ses conseils ou son expérience avec un(e) autre au sujet d'une question ou d'un problème particulier.
- La consultation peut avoir lieu entre collègues ou entre homologues.
- Elle a lieu en fonction des besoins.
- Peut se faire à l'interne ou à l'externe.

En cas de consultation :

- Informer les clients
- Limiter la divulgation
- Ne s'adresser qu'à des personnes qui ont des connaissances, de l'expertise et des compétences
- Travailler dans l'intérêt supérieur du client
- Garder une trace écrite



Scénario n° 2

Amy est travailleuse sociale en milieu scolaire depuis deux ans et souhaite poser sa candidature à un poste de travailleuse sociale dans un service de toxicomanie et de santé mentale.

Amy possède-t-elle les compétences requises? Quelles sont les questions auxquelles Amy doit réfléchir?



Marche à suivre : se lancer dans un nouveau domaine de pratique

- Entreprendre des études ou une formation adéquate ou se livrer à un processus de consultation et de supervision approprié.
- Lire la documentation pertinente, consulter d'autres personnes, évaluer les risques et les avantages et s'assurer que la nouvelle technique est fondée sur des preuves.
- Suivre les formations appropriées.
- Faire preuve de discernement et prendre les mesures nécessaires pour protéger les clients.
- Être pleinement conscient des risques et des avantages.
- Évaluer si l'approche, le traitement ou l'intervention s'inscrit dans le cadre de son champ de pratique et de son domaine de compétence.
- Tenir l'employeur au courant.

Questions à méditer

- Quelle expérience ai-je dans ce domaine de pratique? Est-ce que je possède les connaissances, les compétences et la formation nécessaires pour assurer aux clients des services de haute qualité?
- Qu'est-ce que j'ai suivi comme éducation professionnelle continue?
- À quel point est-ce que je veux vraiment poursuivre ma formation dans ce domaine particulier?
- Comment est-ce que je serai supervisé(e)?
- Quelles lacunes ai-je relevées et comment est-ce que je vais y remédier?
- Quel type de formation est proposé dans ce domaine de pratique?
- Quels sont les critères requis pour le poste?
- Quelles mesures est-ce que je dois prendre à l'avenir pour améliorer mes compétences?

Compétence culturelle

- *Normes relatives aux compétences culturelles pour le travail social auprès des peuples autochtones de l'ATTSNB (2021).*
- La compétence culturelle est définie comme les compétences, les connaissances et les attitudes qu'il faut posséder pour travailler de manière efficace avec des personnes d'autres cultures et pour dispenser des soins de qualité.
- Par humilité culturelle, on entend le fait de se placer dans une position d'apprenant lorsqu'il s'agit de comprendre les expériences et les cultures d'une autre personne.



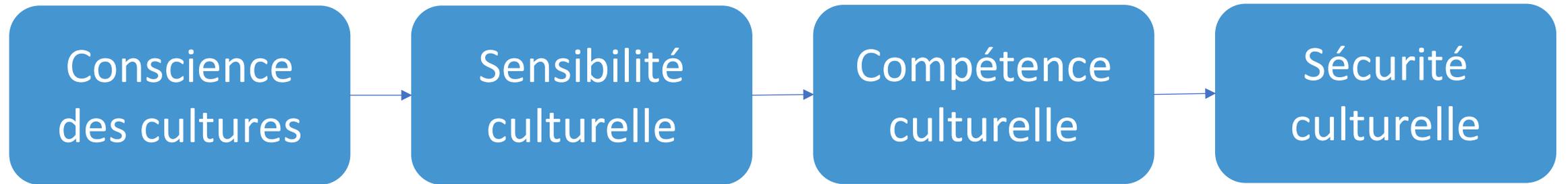
2021

CULTURAL COMPETENCE STANDARDS REGARDING SOCIAL WORK WITH INDIGENOUS PEOPLES

New Brunswick Association of Social Workers

Adopted by the Board of Directors May 8, 2021

Compétence culturelle (suite)





Scénario n° 3

Lisa est une travailleuse sociale non autochtone qui vient de commencer à travailler pour un organisme œuvrant principalement auprès des personnes autochtones. Elle admet n'avoir que peu de connaissances sur le vécu des peuples autochtones au Canada et mal comprendre les problèmes systémiques complexes qui les touchent encore aujourd'hui.

Que peut faire Lisa pour améliorer sa compétence culturelle?



Compétence technologique

- Tout membre qui utilise la technologie dans le cadre de sa prestation de services doit posséder les connaissances et les compétences nécessaires à cet effet.
- Ces compétences consistent à :
 - être au fait des normes déontologiques, politiques et des en vigueur;
 - connaître les risques et les avantages de la technologie et des services de télésanté;
 - savoir comment communiquer efficacement avec les clients en ligne;
 - disposer d'un plan pour faire face aux situations d'urgence lorsqu'un client se trouve dans un lieu éloigné;
 - avoir conscience des capacités du client et de ses connaissances en matière de technologie;
 - faire attention à la culture du client et à ses besoins.

Outil d'auto-évaluation des compétences professionnelles

Outil d'auto-évaluation des compétences professionnelles

FORCES <i>Qu'est-ce que je fais de bien?</i>	ÉDUCATION FORMATION ET EXPÉRIENCE <i>Quelles sont mes connaissances et mon expérience?</i>	COMMENTAIRES REÇUS <i>Que diraient mes collègues ou mes superviseurs de mon travail?</i>	BESOINS ET INTÉRÊTS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE <i>Quels sont les domaines dans lesquels je pourrais approfondir mes connaissances?</i>	COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES PERTINENTES <i>De quoi ai-je besoin pour mon travail?</i>	OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ET ÉTAPES SUIVANTES <i>Quel est mon cheminement futur?</i>

Adaptation de l'outil d'auto-évaluation du programme de compétence continue et du Programme de maintien de la compétence de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (2017)



Coordonnées

Tél. : (506) 459-5595

Sans frais : 1-877-495-5595

Courriel : info@nbasw-attsnb.ca

Site web : nbasw-atsnb.ca