

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

Catégorie

4

Profil de compétences – Technicien en éducation spécialisée
(2686, 2686A, 2687)

Profil de compétences – Éducateur
(2691, 2691A, 2691D, code historique : 2689, 2693)

1. Connaissances (Savoir)

Les connaissances correspondent aux connaissances requises pour l'exercice des fonctions reliées au titre d'emploi. Les connaissances requises sont liées à l'organisation, au cadre administratif et législatif, au titre d'emploi ou encore directement au poste occupé.

Liées à l'organisation	• Mission • Vision • Valeurs • Code d'éthique • Objectifs prioritaires de l'organisation • Philosophie de gestion • Populations et territoire • Installations • Organigramme • Offres de service des différentes directions • Rôles des différents intervenants dans l'organisation (intra/interdirections) • Documents d'encadrement : - cadres de référence - politiques - procédures • Intranet
Liées au cadre administratif et législatif	Organismes (gouvernementaux, régionaux, locaux) • Organisation du réseau (MSSS, CIUSSS, RLS) • Organismes communautaires locaux • Partenaires externes : - système scolaire québécois - système judiciaire québécois - CPE - ressources d'hébergement Lois • Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS) • Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information • Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels • Loi sur l'assurance maladie • Loi sur les Indiens • Loi sur l'assurance automobile • Loi Curateur Public – régime de protection • Loi sur la protection de la jeunesse • Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui (Loi P38) • Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (PL 21)

¹ Le contenu des tableaux « Connaissances » et « Compétences de fonction » est largement inspiré de la documentation de l'Association des archivistes du Québec (AAQ) et de l'Association des gestionnaires de l'information de la santé du Québec (AGISQ)

	• Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé (Loi 90) • Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la divulgation de renseignements confidentiels en vue d'assurer la protection des personnes (PL180) • Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents • Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité Codes • Dispositions appropriées du Code civil du Québec (consentement, droits, confidentialité, etc.). • Code de déontologie de l'éducation spécialisée (Association des éducateurs/trices spécialisé(e)s du Québec) • Code des professions (champs d'exercices et activités réservées, etc.) Cadres, Politiques, Règlements, Normes, Procédures, Programmes (hors CISSMO) • Tous documents produits par l'Association relatif à la pratique • Règlement d'application de la Loi sur la santé publique • Règlement sur certaines activités professionnelles pouvant être exercées par des personnes autres que des psychoéducateurs • Charte des droits et libertés de la personne
Liées au titre d'emploi	• Connaissances générales sur différentes problématiques et leurs caractéristiques : - théories de l'attachement - théorie de la personnalité - développement humain - troubles du développement (ex. : trouble du spectre de l'autisme, déficience intellectuelle, déficience langagière, retard de développement, TDAH, modulation sensorielle) - troubles du comportement et de la conduite - troubles de santé mentale • Intervention auprès d'une personne présentant un risque suicidaire • Connaissances générales sur différents enjeux sociaux : - pauvreté, exclusion sociale, rôles et statuts sociaux, inégalité sociale, discrimination, maltraitance, etc. • Processus sociaux menant à la déviance, à la délinquance et à la criminalité et du développement de la conduite délinquante • Connaissances générales sur différentes notions : - neuropsychologie, biologie humaine, psychopharmacologie, anthropologie sociale et culturelle, sexologie, gérontologie, orthophonie • Valeurs de la profession et les principes fondamentaux qui guident la pratique professionnelle • Modèles théoriques utilisés en éducation spécialisée : - cognitivo-comportemental, systémique-interactionnel, humaniste-existential, schèmes relationnels • Approches utilisées en éducation spécialisée : - approches découlant des modèles théoriques exposés ci-dessus, approche motivationnelle, approche de réduction des méfaits, approche centrée sur les forces, approche centrée sur les solutions, approche centrée sur

	l'autonomisation et le pouvoir d'agir (empowerment), approche psychoéducative, approche biopsychosociale, approche de la thérapie de la réalité, approche de la communauté d'entraide et de justice, approche cognitivo-comportementale • Moyens et stratégies d'intervention en éducation spécialisée selon les caractéristiques de la clientèle concernée • Principales grilles et principaux instruments d'observation • Systèmes de classification des maladies et des troubles mentaux, principalement : - la Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes (CIM-10-CA), - le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5) - les principes nosologiques qui leur sont sous-jacents • Aménagement adéquat des lieux d'intervention selon les caractéristiques de la clientèle concernée
Connaissances spécifiques liées au poste – DPD Résidence à assistance continue	• Programme TC-TGC du CISSMO • Processus clinique DPD : principes directeurs, approches d'intervention et étapes • Particularités des usagers - stade de développement de l'enfant et de l'adolescent - problématiques particulières liées aux objectifs du PI • Facteurs entraînants ou susceptibles d'entraîner des problèmes de comportement, d'isolement ou de difficulté d'adaptation • Composantes essentielles à la pratique en TGC - analyse et intervention multimodales (AIMM) - techniques d'observation - plan d'action multimodale en troubles graves du comportement (PAMTGC) - plan de transition - monitoring - intervention sécuritaire lors de conduites agressives (Exemple : ITCA) - intervention post événement critique (Exemple : IPEC) - prendre soin de soi en contexte TGC • Accompagnement clinique visant l'actualisation du potentiel humain (ressources, habiletés, techniques d'intervention, etc.) • Compréhension des conclusions et des recommandations issues des outils d'évaluation - échelle globale de la gravité des comportements problématiques - Révisée (EGCP-II-R) EGCP II (psychoéducateurs) - outils d'évaluation ABAS-II - outils d'évaluation BRIEF • Mesures de remplacement et de contrôle • Principes pour le déplacement sécuritaire de la personne (PDSP) - selon les besoins spécifiques d'un milieu (à la demande du gestionnaire) • Réanimation cardiorespiratoire (RCR) • Connaissance de base sur l'assistance lors des activités de la vie quotidienne et de la vie domestique (AVQ-AVD)

2. Compétences fondamentales

Les compétences fondamentales correspondent aux valeurs et aux compétences transversales attendues de tous les employés de catégorie 4 indépendamment de leur titre d'emploi.

Bienveillance

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Démontrer un souci pour les autres et entretenir des relations basées sur l'écoute et les échanges courtois qui témoignent du respect de tous	• Se montre intègre, transparent et honnête envers tous • Fait preuve de respect, d'ouverture, d'écoute, de tolérance, d'humanisme et d'humilité • Soutient et guide sans prendre la responsabilité de l'autre • Est à l'écoute de soi et des autres • Fait preuve de tact et de courtoisie • Sait créer une ambiance de travail agréable

Collaboration

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Travailler ensemble, communiquer nos idées et encourager le partage d'expertise dans le but d'atteindre nos résultats collectifs	• Comprend et respecte les rôles, les fonctions et les activités réservées des membres de l'équipe interdisciplinaire • Clarifie et établit les zones de responsabilités spécifiques et partagées en collaboration interprofessionnelle • Démonstre un intérêt et une ouverture au travail d'équipe • Partage avec les membres de l'équipe tout renseignement utile à la situation • Fournit des avis selon son champ d'expertise • Participe activement aux réunions d'équipe, aux rencontres interdisciplinaires et aux séances de travail d'équipe • Utilise diverses stratégies favorisant le travail d'équipe (ex. négociation, résolution de conflits, résolution de problèmes) • Développe des partenariats avec les détenteurs d'expertise et acteurs clés liés à son rôle (interprofessionnels, interdirections, intersectoriels, communautaires, etc.)

Engagement

Définition	Indicateurs de comportements attendus
S'impliquer et contribuer activement pour concrétiser nos ambitions, respecter nos obligations et développer un sentiment d'appartenance fort	• Adhère aux orientations de l'établissement • Développe son sentiment d'appartenance envers l'organisation • Promeut des mesures qui favorisent le respect des valeurs communes et l'environnement de travail • Fait preuve de loyauté • Démonstre une volonté d'apprendre • Donne suite à ses engagements dans un délai raisonnable

Audace

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Se donner un espace pour innover dans nos façons de faire, afin de réaliser nos ambitions	- Fait preuve de créativité : - est capable de réfléchir à des solutions nouvelles - ose des modèles moins traditionnels - propose des idées innovatrices - Démontre un esprit d'initiative - S'ouvre aux nouvelles pratiques - Fait preuve de courage dans les actions difficiles tout en gérant le risque - Visé à améliorer les processus ou le rendement des services rendus

Cohérence

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Décider et agir avec pertinence et équité en étant solidaire envers nos orientations communes	- Communique et agit avec une cohérence organisationnelle : - donne du sens au travail - agit en fonction des orientations - Assume ses responsabilités, son imputabilité et ses obligations jusqu'au bout - Agit avec pertinence, équité et justice dans toutes les actions et décisions - Manifeste de la continuité dans ses idées et ses actes

Civilité

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Adopter une conduite empreinte de civilité et exempte de harcèlement ou de violence	- Respecte et traite de façon égalitaire ses collègues de travail - Évite toute forme de discrimination à l'égard d'autrui - Explore les différends pouvant mener à de l'incompréhension ou à un conflit et cherche rapidement à les atténuer - Identifie à son supérieur immédiat toute forme d'incivilité, de situation conflictuelle, de harcèlement ou de violence subie ou dont il est témoin - Résout par soi-même les situations problématiques dans la mesure où les circonstances le permettent - Fait les démarches requises afin d'obtenir de l'aide au besoin

Éthique et déontologie

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Respecter les principes éthiques et déontologiques	- Obtient et documente le consentement libre, éclairé et continu de l'utilisateur - Respecte les règles de confidentialité dans le cadre de son travail - Assure le respect du secret professionnel - Évite de se placer dans des situations de conflits d'intérêts - Met en place les moyens nécessaires pour minimiser les effets de ses propres attitudes et valeurs sur ses actions professionnelles - Identifie les questions éthiques soulevées lors de ses interventions et prend les actions nécessaires

	• Participe à la résolution d'un dilemme éthique en suivant un processus décisionnel rigoureux qui tient compte des conséquences, des valeurs et de l'intérêt public • S'assure de ne pas porter préjudice aux intérêts, aux orientations ou à la réputation du CISSS de la Montérégie-Ouest
--	---

Sécurité

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Appliquer les mesures relatives à la sécurité	• Applique les principes de réduction du risque pour sa sécurité, sa santé, le bien-être des usagers et de ses collègues : - la gestion des risques et les mesures de contrôle des infections - les principes d'ergonomie - les mesures d'urgence - les mesures entourant la gestion des déchets biologiques (lorsqu'applicable) • Assure le maintien d'un environnement sécuritaire pour les usagers, le personnel et les visiteurs • Déclare tout incident et accident, incluant les situations à risques et assure les suivis requis selon la situation • Reconnaît des indices de stress et d'épuisement professionnel et détermine des moyens à mettre en place • Signale les problématiques liées aux équipements et au matériel • Utilise les technologies de façon sécuritaire

Orienté vers la clientèle

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Établir des relations positives avec les usagers et maintenir un haut niveau de satisfaction en offrant des services ou produits de qualité visant à répondre à leurs besoins et attentes	• Établit un contact chaleureux et professionnel : - crée un lien de confiance par l'écoute, l'empathie et le soutien - adopte une attitude d'accueil et d'accompagnement qui témoigne d'un dosage approprié dans l'empathie et la distance nécessaire par rapport à la situation - maintient une communication en continu avec l'utilisateur - valide régulièrement la satisfaction de l'utilisateur envers les services • Agit d'une manière qui respecte le caractère unique et la diversité de l'utilisateur : - identifie les besoins, valeurs et les préoccupations de l'utilisateur - intervient en cohérence avec les valeurs de l'utilisateur et son point de vue sur sa santé - respecte la diversité, notamment les différences culturelles et s'y ajuste de façon respectueuse • Promeut l'autodétermination de l'utilisateur : - habilite l'utilisateur à s'engager dans ses soins de santé • Promeut la prise de décision partagée avec l'utilisateur • Adapte ses interventions en fonction des capacités physiques, mentales et cognitives de l'utilisateur ainsi que de son niveau de littératie défini comme « l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités » (OCDE, 2000, p.x) • Se préoccupe de l'accessibilité et la continuité des services • Fait la promotion des services et des ressources nécessaires à l'utilisateur

Communication interpersonnelle, orale/écrite et technologique

Communication interpersonnelle

Définition	Indicateurs de comportements attendus
S'exprimer de manière claire et précise et savoir adapter son mode de communication en fonction de son auditoire	• Communique l'information avec respect • Adapte l'approche de communication au contexte : - niveau de compréhension de l'interlocuteur - objectif de la rencontre • Fait preuve de sensibilité envers les autres et adapte sa façon de communiquer en conséquence

Communication orale/écrite

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Savoir transmettre des idées dans un langage juste et approprié, savoir communiquer des idées par le biais d'une approche dynamique adaptée à l'auditoire	• Communique de façon claire et concise en utilisant un vocabulaire précis • Utilise un vocabulaire juste pour favoriser une communication constructive • Pose des questions claires et incite à ce qu'on lui en pose

Communication technologique

Approche dynamique adaptée à l'auditoire

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Savoir utiliser adéquatement les outils de communication technologiques	• Exploite le potentiel des technologies de l'information à des fins de consultation, d'intervention et de communication • (ex. : messagerie texte, bases de données, tableurs, traitement de texte, méthodes permettant le partage d'informations, outils informatiques et logiciels, outils électroniques de gestion des données, collecte de données, archivage et sauvegarde sécuritaires, dossier médical électronique (DME), dossier clinique informatique (DCI), dossier santé Québec (DSQ), Carnet santé Québec, Gestionnaire de rendez-vous des usagers en externe, télépratique, téléexpertise, etc.)

Capacité d'adaptation

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Accueillir positivement les changements et faire preuve de flexibilité	• Se rallie aux orientations de l'organisation même si elles ne correspondent pas à ses positions initiales • Modifie ses stratégies afin de faire face aux nouvelles exigences • Réagit favorablement aux changements • Trouve un juste équilibre entre les différentes demandes pour gérer le temps, la charge de travail, les ressources et les priorités afin de demeurer efficace • Saisit les occasions de leadership et de participation à la gestion du changement

Intelligence émotionnelle et relationnelle

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Démontrer une connaissance de soi, établir des relations de qualité en faisant preuve de tact, de diplomatie, d'ouverture, de tolérance, d'écoute et de sensibilité	• Connaît ses forces et ses limites • Est conscient de l'effet de son propos sur autrui • Contrôle ses réactions afin d'éviter des effets négatifs sur les autres • Exprime ses émotions d'une façon constructive • Sait adapter son comportement devant une réaction émotive d'autrui • Discerne les comportements qui sont acceptables de ceux qui sont inacceptables • Recherche avec humilité la rétroaction et la reçoit positivement • Offre de la rétroaction de façon constructive au moment opportun • Reconnaît ses erreurs et assume la responsabilité de ses actions

Développement professionnel

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Assurer son développement professionnel dans le respect des orientations, priorités et approches reconnues dans l'établissement en adoptant une pratique fondée sur les données probantes	• Se tient à jour sur les meilleures pratiques, les nouveautés et des données probantes dans son domaine : - accède à des ressources crédibles et pertinentes en utilisant divers systèmes d'information - repère et examine les éléments nouveaux et pertinents pour sa pratique professionnelle, y compris dans la littérature scientifique, la réglementation, les normes, les lignes directrices, les politiques et les procédures administratives/cliniques de même que dans toute autre source d'information • Réfléchit à sa pratique : - autoévalue son rendement professionnel selon les normes et des exigences de pratique - identifie ses besoins de développement professionnel • Assure son développement professionnel : - choisit et participe à des activités de développement de compétences en cohérence avec ses objectifs professionnels et les objectifs organisationnels - intègre les nouvelles connaissances et habiletés acquises dans sa pratique

Développement de la pratique professionnelle ou organisationnelle

Définition	Indicateurs de comportements attendus
Participer au développement de la pratique tant au plan professionnel qu'organisationnel	• Contribue à l'orientation des nouveaux employés • Effectue la supervision ou facilite l'accueil et l'intégration des stagiaires • Partage ses connaissances auprès de ses pairs • Participe ou démontre de l'ouverture face aux projets de recherche • Identifie les opportunités d'amélioration continue des pratiques organisationnelles • Fait preuve d'un souci de la qualité des services en participant : - à l'évaluation des pratiques ainsi qu'au contrôle de la qualité des soins - à l'implantation de nouvelles pratiques - au développement des outils cliniques - à l'élaboration des politiques, protocoles et procédures - à des groupes de travail, comités consultatifs ou autres

3. Compétences de fonction

Les compétences de fonction correspondent aux compétences qui sont liées à tous les employés d'un même titre d'emploi.

Concevoir, planifier et mettre en œuvre une démarche d'observation clinique	• Examine la demande de service et en fait l'analyse : - prend connaissance de la requête ou du dossier documentant la demande de service - effectue les démarches nécessaires en vue d'obtenir les renseignements complémentaires utiles à propos de la demande de service • Prépare la conduite de la démarche d'observation ou se donne un plan d'observation : - cerne les données à recueillir et les sources d'information à utiliser - prévoit les modalités de la réalisation et le déroulement de la démarche d'observation • Mène la démarche d'observation : - réunit les conditions propres à créer une relation significative, de confiance et de partenariat avec l'utilisateur ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource ou membre de l'équipe interdisciplinaire appelé à intervenir auprès de ces derniers - procède à la collecte des données
Analyser les données recueillies au cours de la démarche d'observation, afin d'en dégager un résultat, de rendre compte de ce résultat et de le soumettre à la discussion auprès des personnes concernées	• Produit le résultat de l'analyse des données issues de la démarche d'observation : - réunit et traite les données recueillies - procède à l'analyse et à l'interprétation des données recueillies • Expose le résultat de l'analyse et en discute avec les personnes concernées : - prépare le rapport sur la mise en œuvre de la démarche d'observation et le résultat de l'analyse des données recueillies au cours de la démarche ou, encore, tout autre rapport ou document requis dans la situation et en faire part à qui de droit - échange avec l'utilisateur, l'équipe interdisciplinaire et les partenaires ou toute autre ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers sur le résultat de l'analyse des données recueillies au cours de la démarche d'observation - informe les personnes concernées du risque que représente un usager, pour la société en général, pour une tierce personne en particulier, pour l'éducateur spécialisé ou, encore, pour lui-même
Concevoir et planifier une intervention	• Élabore un plan d'intervention en partenariat avec l'utilisateur : - détermine les orientations à proposer pour mener l'intervention - convient avec l'utilisateur/famille, l'équipe interdisciplinaire et les partenaires ou toute autre ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers de l'intervention et de la perspective des objectifs à y poursuivre - fixe les objectifs de l'intervention à établir - détermine les moyens et les stratégies d'intervention propres à les satisfaire - détermine les ressources utiles à la mise en œuvre de l'intervention • Prépare la mise en œuvre de l'intervention : - réunit les ressources utiles à la réalisation du plan d'intervention - prévoit les modalités du déroulement de l'intervention

	- veille à ce que l'information utile à la mise en œuvre des moyens d'intervention soit transmise aux pairs et aux collègues touchés ou à toute personne visée ou, alors, à ce que ces personnes aient reçu la formation appropriée
Mettre en œuvre une intervention et en assurer le suivi	• Mène la démarche d'intervention : - réunit les conditions propres à favoriser l'engagement de l'utilisateur ou de toute personne visée dans l'intervention - réalise les moyens d'intervention (ex. : conçoit des activités éducatives) - offre à l'utilisateur ou à toute autre personne visée, individuellement ou en groupe, l'accompagnement professionnel et le soutien clinique nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'intervention - fournit les conseils cliniques utiles à toute ressource appelée à intervenir auprès de l'utilisateur ou de toute personne visée - exerce un rôle-conseil auprès d'une personne, d'un groupe ou d'une organisation sur des objets qui relèvent de l'éducation spécialisée • Suit l'évolution de l'intervention, l'ajuste et voit à y mettre fin : - assure l'évaluation continue de l'évolution de l'utilisateur ou de toute personne visée ou, encore, de la situation de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers au regard des objectifs de l'intervention - fait part à l'utilisateur ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers du résultat de l'évaluation de la progression de l'intervention, en discute et convient des suites à y donner - prévoit les conditions de la cessation de l'intervention ou celles du transfert du dossier et en assure le suivi - effectue une réflexion critique sur le déroulement de l'intervention au cours et au terme de celle-ci • Veille à s'adjoindre les ressources du milieu utiles dans sa pratique : - recense les ressources du milieu qui peuvent contribuer à la prestation de services - établit des liens de collaboration avec les ressources du milieu
Produire les documents liés à la pratique	• Effectue la tenue des dossiers : - assure la préparation et la gestion des dossiers - rend compte des services rendus • Produit tout document concernant la prestation des services : - prépare des grilles et des instruments d'observation ou tout autre document en éducation spécialisée ou, alors, voit à l'adaptation de tels documents - rédige ou remplit des documents à caractère administratif
Développer son identité professionnelle	• A une vision claire de son identité professionnelle : - reconnaît ses limites et sait référer au besoin - consulte d'autres professionnels et ses collègues au besoin - énonce et établit clairement des limites appropriées relatives à son intervention • Signale à son supérieur immédiat ce qui est requis par la loi

Adopter les attitudes et comportements professionnels attendus	• Démonstre des capacités d'organisation • Agit de façon responsable • Démonstre la capacité à venir chercher du soutien professionnel (ex. : personnel responsable de l'encadrement professionnel) • Fait preuve d'imagination et de créativité • Fait preuve d'initiative • Possède un bon sens de l'observation • Démonstre des habiletés dans l'application du modèle de schèmes relationnels : - fait preuve d'empathie - fait preuve de congruence et constance - démontre une disponibilité relationnelle - favorise le sentiment de sécurité chez l'utilisateur - fait preuve de considération envers l'utilisateur - démontre une confiance en soi et en l'autre
--	---

4. Compétences spécifiques (en RAC-DPD)

Les compétences spécifiques correspondent aux compétences spécifiquement liées à un poste au sein de l'organisation.

Appliquer des stratégies d'intervention préventives et sécuritaires en contexte de conduite agressive	• Reconnaît les signes précurseurs de conduite agressive • Reconnaît les situations où sa présence est requise dans la gestion des situations de tensions et d'escalade • Démonstre une habileté à réagir promptement dès les premiers signes précurseurs • Utilise des interventions qui désamorcent les comportements d'agression en cohérence avec le PAMTGC • Démonstre des comportements non-verbaux et des attitudes appropriées au contexte • Utilise des techniques d'évitement et d'autoprotection/mesure de remplacement avant les mesures de contrôle • Utilise son environnement pour assurer sa sécurité et celle de l'utilisateur • Accompagne l'utilisateur dans son retour au calme
Agir à titre d'accompagnateur auprès de ses pairs	• Démonstre du leadership dans l'accompagnement des pairs • Donne des rétroactions constructives • Adapte son accompagnement en fonction du mode d'apprentissage de l'accompagné • Suscite l'engagement et l'implication • Favorise la responsabilisation et l'autonomie de l'accompagné
Adopter les attitudes et comportements professionnels attendus avec une clientèle TC-TGC	• Démonstre une capacité d'analyse multimodale • Démonstre une saine gestion des situations stressantes - analyse son état mental et émotionnel après un événement critique - fait appel à des ressources d'aide au besoin • Compose avec la réception et l'expression de la charge émotionnelle (suscitée par les personnes, les événements ou les circonstances)

Références

Tiré et adapté de : Association des éducatrices et des éducateurs spécialisés du Québec. (2018). *Référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession d'éducatrice spécialisée ou éducateur spécialisé*.

Tiré et adapté de : Agence ERASMUS. (2017). *Évaluer les compétences transversales ; un guide pour identifier, évaluer et développer les compétences transversales*. Repéré à http://www.agence-erasmus.fr/docs/2496_2496_aefa-guide-competences-juin-2017.pdf

Tiré et adapté de : CISSSMO. (2017). *Guide de référence : Appréciation de la contribution en emploi des employés*.

Tiré et adapté de : Ordre des CRHA. (2018). *Guide des compétences des CRHA et CRIA*. Repéré à <https://guide.ordrecrha.org/storage/documents/CRHA-Guide-des-competences.pdf>

Tiré de : OCDE (2000). *La littératie à l'ère de l'information. Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes*. Repéré à <https://www.oecd.org/fr/education/innovation-education/39438013.pdf>

Tiré et adapté de : CISSSMO. (2019). *Description de fonction : Educateur/trice RAC – DPD (document de travail)*.