



PRINCIPES POUR
LE DÉPLACEMENT
SÉCURITAIRE
DE PERSONNES

Guide de gestion du programme de formation PDSP en établissement



ASSTAS

ASSOCIATION PARITAIRE POUR
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES



Directrice générale : Nathalie Paré
Directrice générale adjointe : Julie Bleau
Conseillères expertes de contenu : Jocelyne Dubé
Chantal Toupin, Lisa Labrecque
Conception page couverture : Emmanuel Blanc,
Acapella Design
Collaboration : Conseillers de l'ASSTSAS
Révision linguistique : Philippe Archambault

Merci à Jacques Côté pour sa participation à la création de ce document, aux entreprises et aux organismes qui nous ont gracieusement autorisés à utiliser, à des fins pédagogiques, les illustrations et les textes tirés de leur documentation.



Directeur général : Alain Sirois
Directrice de projet : Mélanie Bergeron
Chargée de projet : Manon Thiffeault
Conception graphique : Katy Carrier
Infographie : Katy Carrier
Correction d'épreuves : Véronique Lacroix
Illustrations : Anouk Noël



Principes pour le déplacement sécuritaire de personnes

**Guide de gestion du programme
de formation PDSP en établissement, 28 p.**

© Le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement
du Québec (CEMEQ), février 2022

ISBN 978-2-89790-576-7

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2022

PARUTION : FÉVRIER 2022

Avertissement

Les renseignements que ce document contient ne sont pas exhaustifs. De même, ils ne constituent en aucun cas une interprétation juridique des règlements et de la loi. Votre association paritaire, l'ASSTSAS, ne garantit aucunement que les accidents du travail, les maladies professionnelles et les dangers en ces matières seront nécessairement éliminés grâce à l'information contenue dans ce document ou à l'adoption des mesures préventives qu'il suggère. Il y a des circonstances de lieu et de temps, de même que des conditions générales ou spécifiques, qui peuvent favoriser, diminuer ou éliminer la pertinence ou l'efficacité de l'information transmise. C'est pourquoi les associations membres de l'ASSTSAS, ses délégués, ses administrateurs, ses dirigeants et les membres du personnel déclarent formellement n'assumer aucune responsabilité pouvant découler de la diffusion de ce document et des mesures qu'il préconise.

Tous droits de reproduction, d'adaptation intégrale ou partielle sont strictement réservés par l'ASSTSAS et protégés par la Loi sur le droit d'auteur. Une autorisation écrite de l'ASSTSAS doit être obtenue pour reproduire ou adapter le présent document. Faites parvenir votre demande à l'équipe des communications de l'ASSTSAS à l'adresse suivante : communications@asstsas.qc.ca.

Le CEMEQ a fait tout ce qui était en son pouvoir pour retrouver les copyrights. Bien qu'elles aient autorisé l'utilisation de leurs documents, les entreprises collaboratrices ne portent aucune responsabilité au regard de la présentation ou de l'interprétation faite de ceux-ci. On peut signaler au CEMEQ tout renseignement menant à la correction d'erreurs ou d'omissions.

Il est possible que ce guide contienne des imprécisions ou des omissions. En outre, les informations contenues dans ce document sont exclusivement de nature générale et ne sont pas destinées à se rapporter à la situation spécifique d'une personne ou d'une entité. Par conséquent, ni l'éditeur ni les rédacteurs de ce document ne peuvent être tenus responsables des conséquences éventuelles résultant de l'utilisation des renseignements contenus dans ce document.

Ce guide d'apprentissage ne peut suppléer aux obligations de quiconque en matière de santé et de sécurité au travail. Le CEMEQ ne saurait être tenu responsable des accidents et des lésions pouvant survenir dans l'exécution des travaux pratiques présentés dans ce manuel.

Les marques de commerce mentionnées ou illustrées dans ce document le sont à titre d'exemple et ne représentent d'aucune manière une prise de position du CEMEQ ou des rédacteurs en faveur d'un produit ou d'une entreprise en particulier.

Table des matières

1. La prévention des TMS : une démarche organisationnelle	2
2. De PDSB à PDSP	3
3. Les conditions favorisant l'implantation des PDSP	4
4. Un programme en cinq axes	5
5. Implanter le programme de formation PDSP	6
6. Le choix des moniteurs	9
7. Le déroulement et les modalités des formations PDSP	10
8. Annexes	14

1. La prévention des TMS : une démarche organisationnelle

Ce document est destiné aux établissements qui souhaitent mettre en place ou bonifier leur programme de formation *Principes pour le déplacement sécuritaire de personnes* (PDSP), anciennement *Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires* (PDSB). Il s'adresse plus spécifiquement aux responsables de la formation et aux responsables de la prévention des accidents du travail, plus précisément des troubles musculosquelettiques (TMS). Il présente la démarche à suivre pour assurer l'implantation du programme de formation PDSP, de même que ses conditions de succès.








La formation PDSP ne peut, à elle seule, éliminer les TMS. Elle doit s'inscrire dans le cadre d'une démarche plus large, visant la mise en œuvre d'un programme de prévention des TMS. L'ASSTSAS met à la disposition des établissements de nombreux outils qui peuvent être utilisés dans cet objectif (voir : <http://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/pdsb-deplacement-de-personnes>). L'ASSTSAS peut également offrir un service d'accompagnement personnalisé pour soutenir l'établissement.

Dans les établissements où les ressources en SST dédiées à la prévention sont limitées, les stratégies de prévention et le programme de formation PDSP peuvent être adaptés pour tenir compte de la taille de l'organisation et de ses ressources.

L'ASSTSAS utilise le modèle de l'Approche globale de la situation de travail pour s'assurer que tous les facteurs de risque et de protection sont pris en considération.

Approche globale de la situation de travail



- 
Soignant
 Expérience, formation PDSP, application des PDSP, etc.
- 
Personne
 Poids, taille, capacités physiques et cognitives, etc.
- 
Tâche
 Méthode prescrite, type de déplacement, etc.
- 
Environnement
 Encombrement, espace disponible, etc.
- 
Équipement
 Disponibilité, état, etc.
- 
Temps
 Temps alloué, moment de la journée, etc.
- 
Pratiques organisationnelles
 Politique SST, programme d'entretien préventif des équipements, etc.

DANS UNE SITUATION DE TRAVAIL, UN SOIGNANT RÉALISE DES TÂCHES AUPRÈS DE PERSONNES, DANS UN ENVIRONNEMENT, AVEC DES ÉQUIPEMENTS ET DANS UN TEMPS DONNÉ, LE TOUT DÉTERMINÉ PAR DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

2. De PDSB à PDSP

La mission de l'ASSTSAS est de contribuer au développement d'une culture de prévention qui favorise la prise en charge durable et paritaire de la SST par les partenaires de son secteur. Ainsi, l'ASSTSAS a formé depuis 30 ans des milliers de formateurs PDSB qui ont enseigné, à leur tour, les principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires à leurs collègues.

Plus de 1 500 formateurs PDSB sont actuellement accrédités par l'ASSTSAS. Ils travaillent en établissements de santé, dans le secteur privé ou en maisons d'enseignement. Parmi eux, on retrouve principalement des préposés aux bénéficiaires (PAB), des auxiliaires en santé et services sociaux (ASSS), des professionnels de la réadaptation (ergothérapeutes, physiothérapeutes, technologues en physiothérapie) des infirmières et des enseignants. Leurs profils sont différents, mais tous ont en commun un intérêt pour la SST et l'enseignement. Tous s'engagent au quotidien à partager leurs connaissances qui contribuent à prévenir les TMS.

Au fil du temps, ce sont des dizaines de milliers de travailleurs qui ont été formés aux PDSB et qui ont porté, et portent toujours, les valeurs de ce programme phare.

L'ASSTSAS a apporté de nombreux ajustements au contenu de la formation PDSB au cours des 30 dernières années. Nos observations dans les établissements, les commentaires recueillis auprès de formateurs PDSB et de leurs gestionnaires, de même que l'évolution des connaissances, des besoins, des ressources disponibles, des conditions de travail et des bonnes pratiques font en sorte que de nouveaux changements s'imposent.

Afin de poursuivre sa démarche d'amélioration continue, l'ASSTSAS a développé un programme inspiré des meilleures pratiques pédagogiques et de déplacement sécuritaire de personnes, qui correspond à la réalité du terrain et qui s'appuie sur des technologies actuelles d'apprentissage.

Cette nouvelle formation, nommée *Principes pour le déplacement sécuritaire de personnes* (PDSP), s'inscrit dans la continuité des PDSB et constitue l'un des éléments clés d'un programme de prévention des TMS.

3. Les conditions favorisant l'implantation des PDSP

Selon les connaissances actuelles et d'après des études¹, certaines conditions sont favorables, voire essentielles, à la mise en place et à l'application des principes pour le déplacement sécuritaire de personnes. Voici la liste de ces conditions.

- L'ensemble des personnes de tous les niveaux hiérarchiques sont impliquées dans la prévention des TMS.
- La formation PDSP fait partie d'un programme intégré de prévention des TMS.
- Le programme de formation PDSP est endossé par la direction et s'inscrit dans les orientations de l'établissement.
- Des ressources financières et matérielles sont allouées pour la réalisation du programme PDSP.
- Les rôles et les responsabilités des personnes visées par l'application des PDSP sont définis.
- Une personne ayant suivi la formation PDSP est désignée à titre de responsable du programme PDSP de l'établissement.
- Le personnel est stable, tant les gestionnaires, les chefs d'unité, le responsable du programme que les moniteurs PDSP.
- Le programme prévoit un nombre suffisant d'agents multiplicateurs dans les milieux de soins (appelés *coachs* PDSP, agents de suivi PDSP, moniteurs PDSP, etc.).
- Le choix des moniteurs PDSP résulte d'un processus de sélection.
- La majorité du personnel soignant est formée aux PDSP (PAB et ASSS, mais aussi les professionnels des soins infirmiers et de la réadaptation, les technologues, etc.).
- Les soignants travaillent en interdisciplinarité et les PAB participent aux réunions d'équipe et aux décisions.
- Les chefs d'unité suivent une formation qui leur est destinée afin d'être en mesure de soutenir l'application des PDSP.
- La formation (complète ou sous forme d'une activité de suivi) est offerte lors de l'orientation des nouveaux employés et en cours d'emploi.

1 Ziam, S., Lakhali, S., Laroche E., Alderson M., Gagné, C. (2017). *Application des pratiques préventives par les infirmières et infirmiers : la perspective innovante de la capacité d'absorption* [avec la collaboration de Courant, É., Roy-Blais C., et Simard, Y.]. Rapport de recherche n° R-985. Montréal, Canada : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Aubry, F., Feillou, I. (2018). *L'influence des rythmes de travail sur l'appropriation et l'application des principes de déplacement sécuritaire des bénéficiaires par les préposés dans les centres d'hébergement du Québec IRSST* – Rendez-vous de la science – 12 juin 2018, Montréal. https://medias.irsst.qc.ca/videos/1806_et_cr_HD_2014-0029_fr_pdf.pdf

Aubry, F., Feillou, I., Torres, M., Ledoux, E., Couturier, Y., Desmarais, L. (2017). *Comprendre l'influence de la régulation des contraintes temporelles sur l'appropriation des principes généraux de déplacement sécuritaire des bénéficiaires par les recrues préposés aux bénéficiaires*. Rapport scientifique R-998; Rapports scientifiques : prévention durable en SST et environnement de travail. IRSST. <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PublIRSST/R-998.pdf>

4. Un programme en cinq axes

Les besoins de formation PDSP diffèrent selon l'emploi occupé et les responsabilités qui en découlent. L'ASSTSAS rend accessible la nouvelle formation sous différentes formes afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs et d'outiller les soignants aux déplacements sécuritaires de personnes.

Ce programme se décline en cinq axes, selon le rôle des acteurs et leurs responsabilités.

Axe	Pour qui	Objectifs
Gestion de la prévention des TMS liés au déplacement de personnes	Préventionnistes en lien avec les directions de soins Chefs d'unités de soins Membres du comité paritaire de santé et sécurité du travail (CPSST) Représentants syndicaux Responsables de formation Propriétaires ou gestionnaires de RI/RPA/EÉSAD/CHSLD privé Chargé de projet / responsable du programme PDSP	Structurer le programme de formation PDSP à l'intérieur des activités de prévention des TMS lors des soins. Promouvoir une gestion collaborative de la SST.
Formation des moniteurs PDSP	Toute personne choisie pour accompagner et soutenir le personnel	Accompagner et soutenir les travailleurs dans l'apprentissage et l'application des PDSP.
Formation des travailleurs	Toute personne qui offre des soins ou des services directs aux personnes, en cours d'emploi, de formation professionnelle ou lors d'activités bénévoles	Se protéger face aux risques de TMS lors des soins et des déplacements de personnes.
Formation des responsables de la prescription des méthodes de travail	Professionnels de la réadaptation (ergothérapeutes, physiothérapeutes, technologues en physiothérapie, kinésiologues, psychoéducateurs, éducateurs spécialisés) Professionnels des soins infirmiers (infirmières, infirmières cliniciennes, ASI, directrices des soins, etc.)	Adopter une perspective SST dans ses décisions et recommandations afin de ne pas exposer les soignants à des risques pour leur santé et leur sécurité.
Sensibilisation	Gestionnaires qui ne sont pas en lien direct avec les risques de TMS chez le personnel soignant (ex. : installations matérielles, gestion des risques, achats) Préventionnistes qui ne sont pas attachés à des directions liées aux soins Grand public Familles Bénévoles Etc.	Connaître les grandes orientations de la formation PDSP. Connaître les enjeux de SST et les bénéfices attendus d'une démarche globale de la prévention des TMS.

5. Implanter le programme de formation PDSP

La mise en place d'un programme de formation PDSP implique plusieurs fonctions qui peuvent être assumées par différentes personnes, selon la structure et la taille de l'établissement. Les rôles et les responsabilités de tous les acteurs doivent être bien définis afin de développer une responsabilité partagée dans une culture de prévention des TMS. Les fonctions associées au programme de formation PDSP sont les suivantes :

- Prise de décision
- Coordination du programme PDSP
- Soutien aux moniteurs
- Coordination des formations
- Soutien à l'application des PDSP
- Soutien opérationnel aux PDSP
- Prescription des méthodes sécuritaires
- Application des méthodes sécuritaires

5.1 Prise de décision (fonction pouvant être assumée par la direction de l'établissement ou du service de prévention)

- Mettre en place le programme de prévention des TMS liés au déplacement de personnes.
- Définir les orientations, les rôles et les responsabilités de l'ensemble des acteurs de l'établissement en matière de prévention des TMS lors des soins.
- Identifier les acteurs du programme PDSP (le responsable du programme, les moniteurs, etc.) et en informer l'ensemble du personnel.
- Allouer les ressources humaines, matérielles et budgétaires pour le programme de formation PDSP et pour l'application des PDSP au quotidien.

5.2 Coordination du programme PDSP (fonction pouvant être assumée par un préventionniste ou le responsable du programme PDSP)

- S'assurer que le plan de formation s'intègre au plan d'action prévu au programme de prévention des TMS.
- Élaborer et mettre en place le programme de formation continue des PDSP.
- Analyser les besoins spécifiques de formation et d'activités de suivi (des capsules PDSP, des activités de compagnonnage, etc.).
- Travailler en collaboration avec divers partenaires en lien avec les soins et la formation (les gestionnaires, le service de formation, le personnel de la liste de rappel, les chargés de projet d'*Approche relationnelle de soins*, l'équipe de la gestion des risques, l'équipe de réadaptation, etc.).
- Conseiller et soutenir les gestionnaires dans l'analyse de leurs besoins et de ceux de leurs équipes.
- Soutenir les gestionnaires dans l'uniformisation des pratiques et favoriser l'appropriation des PDSP.
- Assurer le lien avec le comité paritaire de SST et émettre des recommandations sur les moyens de réduire les TMS liés aux soins.
- Travailler en collaboration avec divers partenaires : installations matérielles, hygiène et salubrité, services alimentaires, etc.

- Soutenir la personne responsable de la coordination des formations dans l'organisation et l'application du continuum de formation PDSP.
- Informer l'ASSTSAS des besoins de l'organisation en matière de soutien à l'application des PDSP.

5.3 Soutien aux moniteurs (fonction pouvant être assumée par un préventionniste ou le responsable du programme PDSP)

- Participer à la sélection et à l'évaluation des compétences des candidats moniteurs.
- Tenir à jour le registre de moniteurs PDSP.
- Soutenir les moniteurs dans le développement et le déploiement de leurs activités (la formation, l'intervention, le suivi).
- Promouvoir le maintien des compétences des moniteurs (ex. : la réaccréditation, la mise à jour des connaissances, etc.).
- Dresser un bilan à partir des rapports d'activités des moniteurs.
- Organiser des rencontres avec l'équipe de moniteurs.
- Informer l'ASSTSAS des besoins de l'organisation en matière de soutien à l'application des PDSP.

5.4 Coordination des formations (fonction pouvant être assumée par un responsable du service de la formation, un agent des ressources humaines ou le responsable du programme PDSP)

- Coordonner les activités du programme de formation aux travailleurs :
 - planifier, coordonner et assurer la logistique des formations et des activités de suivi (ex. : la réservation des locaux, des équipements) en collaboration avec les directions concernées ;
 - vérifier l'atteinte des objectifs de formation auprès des travailleurs formés et des unités de soins.
- Coordonner les activités de formation des moniteurs PDSP, des professionnels de la réadaptation et des soins infirmiers, des gestionnaires, etc.
- Informer l'ASSTSAS des besoins de l'organisation en matière de formation en lien avec les PDSP.

5.5 Soutien à l'application des PDSP (fonction assumée par les moniteurs PDSP)

- Appliquer les stratégies du programme de formation des PDSP.
- Respecter les standards de formation établis par l'ASSTSAS.
- Pratiquer les méthodes de déplacement avec les travailleurs pour l'émission d'une carte PDSP.
- Donner des capsules de formation dans le cadre d'activités de suivi.
- Accompagner les travailleurs dans les milieux de soins et d'hébergement pour les aider à acquérir ou à consolider des connaissances et compétences en matière de PDSP, par exemple :
 - lors de l'apprentissage en ligne ;
 - lors de l'orientation de nouveaux employés ;
 - lors du retour au travail d'un soignant après un arrêt prolongé (maladie, maternité, accident du travail, etc.) ;
 - auprès d'un soignant qui éprouve des difficultés d'application des PDSP ;
 - etc.

- Participer à l'analyse des besoins de suivi.
- Remplir des rapports d'activités.
- Animer des processus de résolution de problème (PRP).
- Agir à titre de personne-ressource sur les unités de soins en matière de PDSP.
- Apporter son expertise en différents domaines, en lien avec les PDSP, par exemple :
 - lors d'une enquête et analyse d'un événement accidentel lié à un déplacement de personne ;
 - lors de l'achat d'équipement pour faciliter les déplacements ;
 - lors de travaux d'aménagement des espaces de soins ;
 - dans le cadre des activités du comité paritaire de SST ou de tout groupe de travail en lien avec la SST.
- Informer l'ASSTSAS des besoins de l'organisation en matière de soutien à l'application des PDSP.

5.6 Soutien opérationnel aux PDSP (fonction assumée par les gestionnaires responsables)

- Veiller au respect de la démarche pour un soin sécuritaire et des PDSP par les soignants sous sa responsabilité.
- Mettre en place les moyens de prévention nécessaires à l'application des PDSP selon les éléments du modèle de l'Approche globale de la situation de travail.
- Identifier les besoins de formation.
- Mettre en place les conditions nécessaires au déploiement de la formation.
- Fournir l'équipement nécessaire à l'application des PDSP.
- Aviser les soignants, personnes et proches aidants des conditions d'exercice visant le respect des PDSP.

5.7 Prescription des méthodes sécuritaires (fonction assumée par les professionnels de la réadaptation et des soins infirmiers)

- Appliquer les méthodes sécuritaires de travail.
- Prescrire des méthodes sécuritaires de travail à la suite de l'évaluation des personnes.
- Participer à l'identification de solutions pour réduire les risques lors des soins.
- Suivre la démarche d'un soin sécuritaire.
- Respecter les procédures relatives à l'application des PDSP.

5.8 Application des méthodes sécuritaires (fonction assumée par l'ensemble des soignants)

- Appliquer les méthodes sécuritaires de travail.
- Identifier les situations dangereuses et en informer son gestionnaire.
- Participer à l'identification de solutions pour réduire les risques lors des soins.
- Suivre la démarche d'un soin sécuritaire.
- Respecter les procédures relatives à l'application des PDSP.

6. Le choix des moniteurs

Le modèle de formation PDSP proposé par l'ASSTSAS repose sur la présence de moniteurs formés et accrédités par l'ASSTSAS, dont la fonction principale est de soutenir l'application des PDSP (voir la section 5.5).

La personne sélectionnée par son établissement pour devenir moniteur PDSP doit présenter certaines caractéristiques. Le candidat moniteur :

- possède les capacités physiques lui permettant d'exécuter correctement les mouvements du soignant (transfert de poids et contrepoids) ;
- possède une bonne compréhension du français (écrit et oral) ;
- reconnaît l'importance de la santé et la sécurité du travail ;
- applique des méthodes sécuritaires de travail ;
- s'exprime clairement, avec un langage adapté ;
- parle aisément devant un groupe ;
- est capable de questionner et de faire réfléchir ;
- possède une bonne capacité d'analyse et un bon sens de l'observation ;
- manifeste de la motivation à aider et à soutenir ses collègues ;
- démontre du souci envers autrui : empathie, ouverture, patience, respect ;
- connaît bien les tâches de soignant ;
- est crédible auprès de ses collègues et des gestionnaires ;
- démontre la capacité et l'intérêt à agir comme personne-ressource ;
- fait preuve de leadership ;
- manifeste une attitude positive.

La philosophie de la formation PDSP est étroitement liée à la formation *Approche relationnelle de soins* (ARS). Avoir suivi cette formation est un atout pour devenir moniteur PDSP.

L'adhésion aux PDSP est facilitée lorsqu'un participant s'identifie à un moniteur du même titre d'emploi que le sien. Pour cette raison, l'ASSTSAS recommande de former des moniteurs de divers types d'emplois. Le nombre de moniteurs doit être adapté en fonction des besoins de chaque établissement.

Il est suggéré d'adopter un processus de sélection transparent des moniteurs afin d'identifier les meilleurs candidats. Soulignons qu'un soignant qualifié ou expérimenté ne fait pas nécessairement un bon moniteur; les qualifications pour ces deux rôles sont différentes.

Des outils sont disponibles en annexe pour faciliter le processus de sélection :

- un exemple d'affichage (voir l'annexe A) ;
- le questionnaire « Être ou ne pas être moniteur PDSP » (voir l'annexe B) ;
- une grille d'entrevue des candidats moniteurs PDSP (voir l'annexe C).

7. Le déroulement et les modalités des formations PDSP

L'ASSTSAS propose plusieurs formations, en lien avec les cinq axes décrits précédemment :

Axe	Titre des formations	Modalités d'inscription
Gestion de la prévention des TMS liés au déplacement de personnes	PDSP prévention des TMS	http://asstsas.qc.ca/formations-nos-formations/pdsp-prevention
	PDSP gestion	http://asstsas.qc.ca/pdsp-gestion
Formation des moniteurs PDSP	PDSP moniteurs	http://asstsas.qc.ca/formations-nos-formations/pdsp-moniteurs
Formation des travailleurs	PDSP travailleurs	http://asstsas.qc.ca/formations-nos-formations/pdsp-travailleurs
Formation des responsables de la prescription des méthodes de travail	PDSP réadaptation	http://asstsas.qc.ca/formations-nos-formations/pdsp-readaptation
	PDSP soins infirmiers	http://asstsas.qc.ca/formations-nos-formations/pdsp-soins-infirmiers
Sensibilisation	PDSP sensibilisation	http://asstsas.qc.ca/pdsp-sensibilisation

Le déroulement des formations PDSP travailleurs et PDSP moniteurs comportent plusieurs étapes, décrites ci-dessous.

7.1 PDSP travailleurs

Déroulement pour l'obtention d'une carte PDSP

Prérequis : Aucun

ÉTAPE 1	<p>Inscription d'un apprenant à la formation en ligne <i>Principes pour le déplacement sécuritaire de personnes sur une plateforme d'apprentissage</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Directement sur la plateforme de formation en ligne OU • Par l'entremise d'un moniteur ou d'un établissement ayant préalablement acheté des licences
ÉTAPE 2	<p>Formation en ligne</p> <p>Durée : environ 3 heures.</p> <p>La formation en ligne requiert la maîtrise du français ou de l'anglais. Au besoin, il est possible de suivre la formation avec un accompagnateur.</p>
ÉTAPE 3	<p>Réussite du test final de la formation en ligne et émission d'une attestation préliminaire au nom de l'apprenant</p> <p>Note de passage : 80 %.</p> <p>L'apprenant peut reprendre le test en cas d'échec.</p> <p>ATTENTION : Cette attestation n'est PAS la carte PDSP.</p>

Déroulement pour l'obtention d'une carte PDSP (suite)

ÉTAPE 4	<p>Pratique des méthodes de déplacement sécuritaire avec un moniteur PDSP accrédité en contexte réel de soins ou en salle de formation. Le moniteur peut être :</p> <ul style="list-style-type: none">à l'emploi de l'établissement ;un consultant, engagé par l'établissement. <p>La durée de la pratique peut varier en fonction du contexte (en milieu réel de soins ou en salle de formation) et du nombre de participants. À titre de référence, la durée de la pratique est de 7 heures avec un groupe de 8 participants en salle de formation.</p> <p>Le délai entre la date de la réussite du test de la formation en ligne et le début de la pratique doit être le plus court possible et ne pas excéder 60 jours. Il est possible de refaire seulement le test de la formation en ligne (module 10) si le délai est dépassé.</p> <p>La pratique peut se dérouler dans la langue choisie par le moniteur ou l'établissement.</p>
ÉTAPE 5	<p>Demande d'émission d'une carte PDSP par le moniteur, au nom de l'apprenant (via le Guichet – Demande de cartes)</p>
ÉTAPE 6	<p>Émission et envoi postal de la carte PDSP au moniteur, qui la remet ensuite à l'apprenant</p>

Maintien des compétences des travailleurs

La carte PDSP ne comporte pas de date d'expiration. L'ASSTSAS encourage les établissements à prévoir des activités de formation continue incluant des **capsules de formation PDSP** et du **compagnonnage** pour les travailleurs à leur emploi afin de :

- maintenir les acquis ;
- consolider ou actualiser les connaissances et les compétences ;
- soutenir les soignants dans l'application des bonnes pratiques.

Capsules de formation PDSP : Un moniteur PDSP accrédité donne de la formation à un groupe de soignants sur des sujets précis. Le contenu des volets théorique et pratique de la formation peut alors être utilisé dans un mode « à la carte » par des moniteurs accrédités. Un moniteur peut également concevoir du matériel original en fonction des besoins de l'établissement. La durée et la fréquence de ces activités sont à la discrétion de l'établissement.

Compagnonnage : Un moniteur PDSP accrédité accompagne un soignant lors d'activités réelles de soins afin de lui offrir de la rétroaction sur l'application des PDSP. Selon notre expérience, ce mode de formation est celui qui est le plus susceptible de donner des résultats concluants et durables.

7.2 PDSP moniteurs

Déroulement pour devenir moniteur PDSP accrédité

Prérequis : Avoir déjà suivi la formation PDSB ou s'engager à la suivre.

Remplir le questionnaire « Être ou ne pas être moniteur PDSP » (voir l'annexe B) (recommandé mais non obligatoire).

Avoir été informé par l'établissement de son rôle et de ses responsabilités à venir.

Maîtriser les mouvements du soignant (transfert de poids latéral, transfert de poids avant-arrière, contrepoids).

ATTENTION : L'incapacité à exécuter correctement ces mouvements se traduira par un échec.

ÉTAPE 1	Demande d'admission complétée par l'établissement
ÉTAPE 2	Analyse de la demande d'admission par un conseiller de l'ASSTSAS
ÉTAPE 3	Acceptation de la demande ou contact avec l'établissement Si l'analyse de la demande met en lumière que les conditions de succès pour former un moniteur ne sont pas réunies, un conseiller de l'ASSTSAS contacte l'établissement afin de lui proposer un accompagnement dans une démarche de service-conseil permettant de créer ces conditions. L'inscription du candidat moniteur pourrait alors être reportée.
ÉTAPE 4	Inscription du candidat moniteur à une session de formation
ÉTAPE 5	Réussite du test de la formation en ligne, moins de 30 jours avant le début de la formation et impression de l'attestation préliminaire au nom de l'apprenant Si le candidat moniteur a déjà suivi la formation en ligne plus de 30 jours avant le début de la formation, il peut refaire seulement le test (module 10) et réimprimer son attestation préliminaire avec la date actualisée. ATTENTION : Cette attestation n'est PAS la carte PDSP.
ÉTAPE 6	Pratique des mouvements du soignant Le candidat moniteur doit maîtriser les mouvements du soignant (transfert de poids latéral, transfert de poids avant-arrière, contrepoids) avant de commencer sa formation. Pour ce faire, il peut : <ul style="list-style-type: none">• pratiquer avec un moniteur PDSP accrédité de son établissement;• pratiquer avec un moniteur PDSP consultant accrédité.
ÉTAPE 7	Jours 1 et 2 de la formation du candidat moniteur avec un maître formateur de l'ASSTSAS Un contact sera établi avec le responsable du programme PDSP si le candidat moniteur présente des difficultés qui pourraient compromettre sa réussite.
ÉTAPE 8	Réalisation du devoir par le candidat moniteur et rencontre avec le responsable du programme PDSP de son établissement Si la formation se donne localement, le responsable du programme PDSP est invité à participer à une rencontre d'une heure avec l'ensemble du groupe, lors du jour 5. L'ASSTSAS suggère que l'établissement libère le candidat moniteur pendant 3 heures afin de réaliser son devoir et de rencontrer son responsable du programme PDSP.
ÉTAPE 9	Jours 3, 4 et 5 de la formation du candidat moniteur avec un maître formateur de l'ASSTSAS

Déroulement pour devenir moniteur PDSP accrédité (suite)

ÉTAPE 10	Correction et compilation des résultats par le maître formateur de l'ASSTSAS
ÉTAPE 11	Émission et envoi de la carte de moniteur PDSP accrédité à l'intérieur d'une période de 14 jours suivant la fin de la formation Une fois accrédité, le moniteur reçoit un numéro d'identification personnel et un code d'accès pour le Guichet – Demande de cartes . En cas d'échec, un échange a lieu entre le maître formateur de l'ASSTSAS, le candidat moniteur et son responsable du programme PDSP afin de déterminer les possibilités de reprise.
ÉTAPE 12	Début des activités du moniteur PDSP accrédité dans son établissement. À partir de cette étape, le moniteur PDSP accrédité peut faire pratiquer les méthodes de déplacement sécuritaire et faire émettre des cartes PDSP aux travailleurs.

Maintien des compétences du moniteur

Le moniteur doit participer à l'activité de réaccréditation offerte par l'ASSTSAS aux trois ans afin de maintenir son accréditation. L'ASSTSAS l'encourage à consulter ses publications traitant des PDSP afin de maintenir ses connaissances à jour.

8. Annexes

ANNEXE A : EXEMPLE D’AFFICHAGE

Avis de recherche **Moniteur PDSP**



MISE EN GARDE

L'établissement peut élargir le rôle du moniteur, en fonction de ses besoins. Il doit toutefois s'assurer que ce dernier possède les connaissances pour jouer un rôle élargi.

Description du rôle

La formation *Principes pour le déplacement sécuritaire de personnes* (PDSP) s'adresse à tous les soignants et vise à réduire les risques de troubles musculosquelettiques lors des activités de soins. Afin de favoriser l'application des PDSP par le personnel soignant, (l'établissement) souhaite se doter de moniteurs PDSP qui auront les responsabilités suivantes :

- Transmettre les connaissances PDSP dans le respect des standards de formation établis par l'ASSTSAS.
- Transmettre les connaissances PDSP dans le respect des procédures internes de l'établissement.
- Pratiquer les méthodes de déplacement avec les travailleurs pour l'émission d'une carte PDSP.
- Donner des capsules de formation dans le cadre d'activités de suivi.
- Accompagner les travailleurs dans les milieux de soins pour les aider à acquérir et à consolider des connaissances et des compétences en matière de PDSP.
- Participer à l'analyse des besoins de suivi.
- Remplir des rapports d'activités.
- Animer des processus de résolution de problèmes.
- Agir à titre de personne-ressource en matière de déplacement sécuritaire de personnes.
- Apporter son expertise en différents domaines, en lien avec les PDSP.
- Informer l'ASSTSAS des besoins de l'organisation en matière de soutien à l'application des PDSP.

Encadrement du moniteur PDSP

Le moniteur demeure affecté à son unité de soins. Toutefois, ses activités à titre de moniteur PDSP sont encadrées et soutenues par le responsable du programme PDSP et par la personne qui coordonne la formation.

Profil recherché

Le candidat moniteur :

- possède les capacités physiques lui permettant d'exécuter correctement les mouvements du soignant (transfert de poids et contrepoids) ;
- possède une bonne compréhension du français (écrit et oral) ;
- reconnaît l'importance de la santé et la sécurité du travail ;
- applique des méthodes sécuritaires de travail ;
- s'exprime clairement, avec un langage adapté ;
- parle aisément devant un groupe ;
- est capable de questionner et de faire réfléchir ;

- possède une bonne capacité d'analyse et un bon sens de l'observation ;
- manifeste de la motivation à aider et à soutenir ses collègues ;
- démontre du souci envers autrui : empathie, ouverture, patience, respect ;
- connaît bien les tâches de soignant ;
- est crédible auprès de ses collègues et des gestionnaires ;
- démontre la capacité et l'intérêt à agir comme personne-ressource ;
- fait preuve de leadership ;
- manifeste une attitude positive.

Exigences

- Formation académique (*à préciser selon les besoins de l'établissement*)
- Réussite du test de la formation en ligne PDSP

Atout

- Formation *Approche relationnelle de soins*

Rémunération et libération

Ajouter les modalités de rémunération, si pertinent.

Le moniteur sera libéré et rémunéré durant sa formation. Il sera également libéré et rémunéré dans le cadre de ses activités de moniteur PDSP.

ANNEXE B : ÊTRE OU NE PAS ÊTRE MONITEUR PDSP

1. L'objectif de ce questionnaire est de vous présenter les habiletés et le profil recherché pour devenir moniteur PDSP et de susciter une réflexion pour déterminer si vous vous voyez dans ce rôle.
2. Ceci n'est pas un examen. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Répondez le plus honnêtement possible aux questions en vous basant sur vos expériences personnelles et professionnelles.
3. Choisissez le chiffre qui correspond à ce qui vous décrit le mieux.

Le rôle de moniteur requiert les habiletés suivantes :

- **Capacités physiques** minimales : s'accroupir et se relever sans se tenir, saisir un objet solidement et tirer en se servant du poids de son corps, endurance debout, etc.
- Connaissance du **français** : comprendre un texte écrit et des explications verbales.

Comment décririez-vous vos habiletés ?

	OUI	NON
• Je possède les capacités physiques requises.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• J'ai une bonne compréhension du français (écrit et oral).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si vous avez répondu non à l'une de ces questions, nous vous invitons à discuter avec votre employeur afin de vous assurer que vous pourrez suivre la formation et remplir le rôle de moniteur PDSP.

Décrivez-vous selon une échelle de 1 à 6.

Cette affirmation me décrit : 1 → Pas du tout

6 → Beaucoup

Santé et sécurité du travail	1	2	3	4	5	6
1. Je crois fermement en la santé et la sécurité du travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Dans le cadre de mon travail, j'applique les méthodes sécuritaires de travail et j'utilise les équipements de façon appropriée.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Je corrige ou je rapporte à mon employeur les situations pouvant occasionner un risque pour moi ou pour mes collègues.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communicateur/observateur/questionneur	1	2	3	4	5	6
4. J'ai de la facilité à entrer en contact avec les gens.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. J'aime observer et poser ensuite des questions qui soulèvent la réflexion.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Je m'exprime avec aisance et les messages que je transmets sont clairs et courtois même lorsque la situation est délicate.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Communicateur/observateur/questionneur (suite)	1	2	3	4	5	6
7. Je suis attentif à l'autre et je m'assure que mon interlocuteur a saisi le sens de mon message.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Je me soucie de la portée ou de l'impact de mes paroles et de mes gestes sur les autres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. J'aime expliquer et démontrer des méthodes de travail à mes pairs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. J'aime parler devant un groupe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soutien aux collègues	1	2	3	4	5	6
11. Je sais faire preuve d'empathie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Je suis très patient et je suis capable de respecter le rythme de chacun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Je m'intéresse aux difficultés de mes collègues et je leur offre mon aide au besoin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Je suis ouvert aux différentes idées et j'évite de juger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Crédibilité auprès des pairs	1	2	3	4	5	6
15. J'ai une excellente crédibilité dans mon milieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. J'aime agir comme personne-ressource dans mon milieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. J'ai une très bonne connaissance des tâches de soignant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. On se réfère souvent à moi pour trouver des solutions à des situations difficiles de déplacement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Je cherche constamment à m'améliorer dans la réalisation de mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attitude	1	2	3	4	5	6
20. Je réagis toujours avec calme face aux difficultés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. J'entretiens de bonnes relations avec les personnes de mon entourage.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Je réalise mes tâches et mes engagements en conformité avec les attentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Je me définis comme une personne ayant toujours une attitude positive.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

À la suite de cette réflexion, nous vous invitons à discuter avec votre employeur afin de confirmer votre intérêt à devenir moniteur PDSP.

ANNEXE C : GRILLE D'ENTREVUE DES CANDIDATS MONITEURS PDSP

Cette grille peut être adaptée en fonction des besoins de l'établissement. La présence d'une personne apte à juger de l'application des PDSP (ex. : un moniteur PDSP accrédité) est fortement recommandée.

Introduction

Expliquer les objectifs et le déroulement de l'entrevue. Il y aura :

- des questions ouvertes ;
- un court texte à lire ;
- des mises en situation théoriques ;
- des mises en situation pratiques.

Échelle :

- 1 → Inadéquat
- 2 → Passable
- 3 → Bon
- 4 → Excellent

SECTION 1 Motivation et intérêt à devenir moniteur et à soutenir les pairs

Suggestions de questions :

- ✓ Quelles sont vos motivations à devenir moniteur PDSP ?
- ✓ Comment voyez-vous votre rôle de moniteur PDSP au sein de l'établissement ?
- ✓ Avez-vous un exemple à nous donner d'une situation où vous avez aidé un collègue qui éprouvait de la difficulté à exécuter une tâche ?
- ✓ Pouvez-vous nous parler d'une situation où vous avez montré une tâche à un collègue ? Comment vous vous y êtes pris ?
- ✓ Avez-vous des expériences personnelles qui feraient de vous un bon moniteur (ex. : des expériences en enseignement, en coaching sportif, etc.) ?

	1	2	3	4
a. Intérêt à s'investir pour devenir moniteur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Intérêt à accompagner des pairs dans leur apprentissage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Expérience personnelle pertinente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

SECTION 2 Santé et sécurité du travail

Suggestions de questions :

- ✓ Depuis votre formation PDSP, est-ce facile d'intégrer les principes dans votre travail ? Dans quel contexte est-ce plus difficile/impossible ? Que faites-vous alors ?
- ✓ Pourquoi pensez-vous que les soignants se blessent, malgré la formation PDSP ?
- ✓ Pouvez-vous nous donner un exemple où vous avez été témoin d'une situation dangereuse au travail ? Qu'avez-vous fait ?

	1	2	3	4
a. Croyance dans les valeurs de santé et sécurité du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Compréhension des limites de la formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Déclaration des situations dangereuses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

<hr/> <hr/> <hr/>

SECTION 3 Connaissance du travail et crédibilité

Suggestions de questions :

- ✓ Pouvez-vous nous parler de votre expérience de soignant ? Quels postes avez-vous occupés ? Quel a été votre cheminement professionnel ? Qu'avez-vous le plus et le moins aimé ?
- ✓ À votre avis, comment une personne établit-elle sa crédibilité auprès de ses collègues et de ses supérieurs ?
- ✓ Possédez-vous les qualités que vous venez d'identifier ?
- ✓ Pouvez-vous nous donner un exemple où on a fait appel à vous pour solutionner un problème ?

	1	2	3	4
a. Connaissance du travail de soignant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Crédibilité auprès des pairs et de ses supérieurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Capacité à être une personne-ressource	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

<hr/> <hr/> <hr/>

SECTION 4 Aptitudes d'analyse, d'observation et de communication

Suggestions de questions :

- ✓ Pouvez-vous lire le texte (à la fin du questionnaire) à haute voix ?
- ✓ Quel est le message principal qui ressort de ce texte ?
- ✓ Pouvez-vous nous parler d'une situation où vous avez eu à parler devant un groupe ? Comment avez-vous vécu cette expérience ?
- ✓ Pour vous, quelles sont les caractéristiques d'un moniteur qui réussit à transmettre ses connaissances en considérant les apprenants ? Croyez-vous avoir ces qualités ?

	1	2	3	4
a. Compréhension du français (écrit et oral)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Facilité à communiquer, à s'exprimer clairement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Capacité d'analyse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

<hr/> <hr/> <hr/>

SECTION 5 Attitude

Suggestions de questions :

- ✓ Pouvez-vous décrire une situation où vous avez fait face à une difficulté et les moyens que vous avez pris pour en faire une expérience positive ?
- ✓ Pouvez-vous décrire une situation où vous avez fait preuve d'initiative ?
- ✓ Comment décririez-vous vos relations avec vos collègues, avec vos supérieurs ?

	1	2	3	4
a. Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Autonomie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Relations avec les collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

SECTION 6 Connaissance et application des PDSP

Suggestions de questions :

- ✓ Avez-vous déjà suivi la formation PDSP (anciennement PDSB) et si oui, à quel moment et à quel endroit ?
- ✓ Pensez-vous que l'application des PDSP peut avoir un réel effet sur la santé et la sécurité des soignants ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?
- ✓ Avant de déplacer une personne, que devez-vous considérer pour assurer votre sécurité et celle de la personne ?
- ✓ Qu'est-ce qui peut expliquer qu'un soignant n'applique pas les PDSP ?

	1	2	3	4
a. Adhésion aux valeurs des PDSP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

SECTION 7 Mises en situation théoriques

Un collègue, reconnu pour être un bon soignant, ne parvient pas à exécuter correctement une méthode de déplacement sécuritaire que vous lui enseignez. Ça fait plusieurs fois que vous la lui démontrez, mais il n’y arrive toujours pas, malgré ses efforts. Que faites-vous ?

Type de réponse attendue : Certaines personnes ont plus de mal que d’autres à assimiler un mouvement. Il faut rester positif, l’encourager, reconnaître ses efforts et ses progrès, même s’ils sont minimes. Le moniteur PDSP n’a pas l’obligation de résultat. Il doit seulement faire de son mieux pour aider les autres à s’améliorer. Changer de méthode. Voir avec un autre moniteur (ne pas se penser le seul et l’unique, miser sur la force de l’équipe de moniteurs). Va-t-il chercher de l’aide ?

1 2 3 4

a. Qualité de la réponse

Commentaires :

On vous demande d’aider une collègue à corriger une méthode de travail qui la met en danger de se blesser et qui met aussi à risque la personne qu’elle déplace. Or, cette collègue est réputée pour être négative et ne pas être très ouverte au changement. Que faites-vous pour que l’expérience soit malgré tout agréable ?

Type de réponse attendue : L’objectif de la démarche doit être clair, soit réduire les risques de blessure pour la travailleuse et la personne qu’elle déplace. Lui faire voir les bénéfices pour elle. L’impliquer, lui demander son avis. Par contre, si la soignante présente un comportement dangereux et qu’elle est réfractaire à s’améliorer, c’est peut-être seulement une mesure administrative qui réglera le problème. Le moniteur ne peut pas s’imposer auprès d’une telle personne et n’obtiendra probablement pas de résultats, même s’il essaie.

1 2 3 4

a. Qualité de la réponse

Commentaires :

SECTION 8 Mises en situation pratiques

Madame Tremblay souffre de problèmes cognitifs, mais elle n'a pas de limitations physiques. Quand vous lui demandez de se lever de sa chaise, elle ne bouge pas. SVP, **démontrez** de quelle façon vous allez l'aider à se lever.

Type de réponse attendue : Le soignant l'aide seulement en lui donnant des consignes sur les mouvements naturels, la stimule, lui donne des trucs et astuces. Avec une personne qui présente un tel profil, le soignant ne devrait pas déployer d'efforts physiques.

	1	2	3	4
a. Pertinence de la méthode choisie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Qualité de l'exécution du déplacement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

<hr/> <hr/> <hr/>

Monsieur Côté a toutes ses fonctions cognitives, mais il est paralysé du côté gauche. Il a du mal à se remonter à la tête du lit. SVP, **démontrez** de quelle façon vous allez l'aider à se remonter.

Type de réponse attendue : Le soignant doit tout d'abord inviter la personne à se placer dans ses mouvements naturels afin qu'il puisse pousser avec sa bonne jambe. Le soignant doit aussi s'assurer qu'il dispose d'un équipement pour réduire la friction, placé sous la personne. La fonction « décline » du lit peut également être utilisée pour réduire les efforts. Enfin, comme Monsieur Côté peut pousser avec sa jambe droite, le soignant doit se placer du côté gauche afin de l'aider du côté où il est le plus faible, en effectuant un transfert de poids avant-arrière ou un contrepoids avec un genou dans le lit.

	1	2	3	4
a. Pertinence de la méthode choisie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Qualité de l'exécution du déplacement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

<hr/> <hr/> <hr/>

Monsieur Dionne n'a plus les capacités pour se mobiliser seul dans son lit, mais il bouge tout le temps, si bien qu'il se retrouve souvent collé sur la ridelle de lit. SVP, **démontrez** de quelle façon vous allez le recentrer dans son lit.

Type de réponse attendue : Le soignant doit s'assurer qu'il dispose d'un équipement pour réduire la friction, placé sous la personne. Il doit ensuite la recentrer en effectuant un transfert de poids avant-arrière ou un contrepoids.

	1	2	3	4
a. Pertinence de la méthode choisie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Qualité de l'exécution du déplacement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Commentaires :

Commentaires complémentaires. Noter toute difficulté pouvant limiter le candidat dans l'exécution des mouvements de transfert de poids ou de contrepoids :

SECTION 9 CONCLUSION

Inviter le candidat à partager ses réflexions et à poser les questions qui pourraient avoir surgi après avoir rempli le questionnaire « Être ou ne pas être moniteur PDSP ».

Informez le candidat de la suite du processus de sélection.

- ✓ Nombre de candidats qui seront sélectionnés
- ✓ Échéancier pour donner une réponse
- ✓ Prochaines étapes s'il est retenu

