

PISTES DE RÉFLEXION :

**Développer sa rue en tenant compte
des enjeux liés à la fermeture de rue**

Document en progression

Septembre 2021

Rédigé en 2020, par :

Le comité fermeture de rue qui comprend :

Alexandra Morin
Christian Michaud
France Perreault
Guillaume Dufour
Cynthia Gauthier
Pascale Beaulieu

Merci aux autres personnes ayant participé aux comités:

Marie-Pier Lachance
Martin Pouliot
Milène Lavoie
Nataniel Godin

Merci à Annie Fontaine et Monic Poliquin pour leurs commentaires.

Légendes

* : Éléments à considérer non développés dans ce document

Acronymes

TIC : Technologies de l'Information et de la Communication
TR: Travail de rue
Tr : Travailleur de rue
C.A. : Conseil d'administration

Table des matières

- I. Présentation du comité
- II. Introduction
- III. Type du départ :
 - A. Raison du départ
 - B. Nature du départ
 - C. Temporalité du départ
- IV. Facteur à considérer :
 - A. Personnes que nous accompagnons
 - B. Travailleur de rue
 - C. Organisme
 - D. Partenaires
 - E. Transfert ou référence
 - F. Cellulaire et réseaux sociaux
 - G. Milieu
- V. Recommandations et outils selon les pôles de fermeture de rue
- VI. Conclusion
- VII. Références

I. Présentation du comité

Au fil des années, nous avons réalisé que très peu d'écrits existaient pour les Trs qui avaient le désir de préparer leur sortie de rue. Un comité de réflexion a donc été mis sur pied pour explorer la question et s'est donné les objectifs suivants:

Objectifs :

1. Écrire un document proposant des pistes de réflexion sur la fermeture de rue
2. Décortiquer les enjeux qui y sont liés ainsi que les manières de faire
3. Favoriser la préservation de l'intégrité des personnes tout en respectant les bases de la pratique
4. Favoriser les comportements éthiques
5. Favoriser l'arrivée des nouveaux travailleurs de rue et la prise en compte de leurs préoccupations par rapport aux enjeux liés à la fermeture de rue
6. Sensibiliser les employeurs aux enjeux du départ d'un Tr et à la responsabilité de l'organisme par rapport à celui-ci
7. Sonder les membres de l'association pour approbation des documents.
8. Rendre le document accessible

Démarche:

Le comité a fait un atelier de discussion au séminaire de l'ATTrueQ 2019 afin de présenter ses pistes de réflexion et de recueillir davantage d'informations auprès des membres. Nous avons conclu que le besoin était omniprésent et que, malgré les contextes différents, plusieurs enjeux sont incontournables.

Introduction

Le travail de rue est une pratique qui se veut respectueuse, autant envers le rythme des personnes que nous côtoyons, que des milieux que nous intégrons. Développer des liens significatifs demande du temps et de l'engagement. Il faut donc prendre soin de quitter en étant soucieux d'en minimiser les répercussions.

Divers changements peuvent amener à quitter la pratique, que ce soit sur une base temporaire ou permanente, volontaire ou involontaire, préparée ou précipitée, il est important de considérer l'impact que notre absence ou notre départ peut causer. Avoir ce souci dès les premiers instants de la période d'observation aide à prévenir ou à amoindrir les effets négatifs d'un départ, et ce, même si le travailleur de rue manque de temps pour établir une stratégie de sortie de rue.

« On prépare la fermeture de notre rue au moment où on commence à la construire. » - Steve Richard

I. Type du départ

Les liens que nous créons, développons et entretenons avec les personnes peuvent se terminer dans différents contextes, notamment lorsqu'un jeune déménage ou que le travailleur(se) de rue quitte son emploi. Quelques enjeux sont liés aux raisons et au contexte de départ, alors que d'autres sont davantage associés à la nature du départ et à son déroulement.

Les différentes formes de départ ou de rupture de lien jouent principalement sur deux axes, soit celui de la **nature du départ** et celui du **temps**. Les facteurs à considérer seront plus détaillés dans un deuxième temps, mais premièrement, définissons ces axes.

A. Raison du départ

Les départs peuvent prendre différentes formes et survenir pour différentes raisons : changement d'emploi, grossesse, fin d'emploi dû au manque de financement, congédiement à la suite de fautes éthiques. Il y a également les congés sans solde, les maladies, les blessures, les fins de stages et les contrats limités dans le temps¹. Il est aussi possible de changer de poste au sein d'un même organisme ou de changer de secteur géographique de travail. Il arrive aussi qu'un Tr doive mettre fin à une relation, comme dans une situation extraordinaire qui résulterait à cette décision en d'équipe².

« *Si tu penses à faire un bébé, prépare ta rue* » - Marie-Pier Lachance

Dans tous les cas, la raison, le contexte et la charge émotionnelle qu'on peut ressentir auront un impact qui doit être considéré dans la manière d'annoncer son départ. Comme représenté dans le schéma en page 7, le déroulement du départ est aussi affecté par sa nature plus ou moins contraignante et par le laps de temps pour s'y préparer.

B. Nature du départ

L'axe "**nature du départ**" détermine si un départ est ;

Volontaire : se déroule dans un contexte consensuel et harmonieux ou voulu et choisi par le Tr malgré qu'il puisse être non souhaité par l'organisme.

Involontaire : imposé par une situation particulière liée à une situation personnelle du Tr ou encore à la suite d'un problème survenu dans l'organisme.

¹ De longues vacances peuvent aussi être perçues comme un départ.

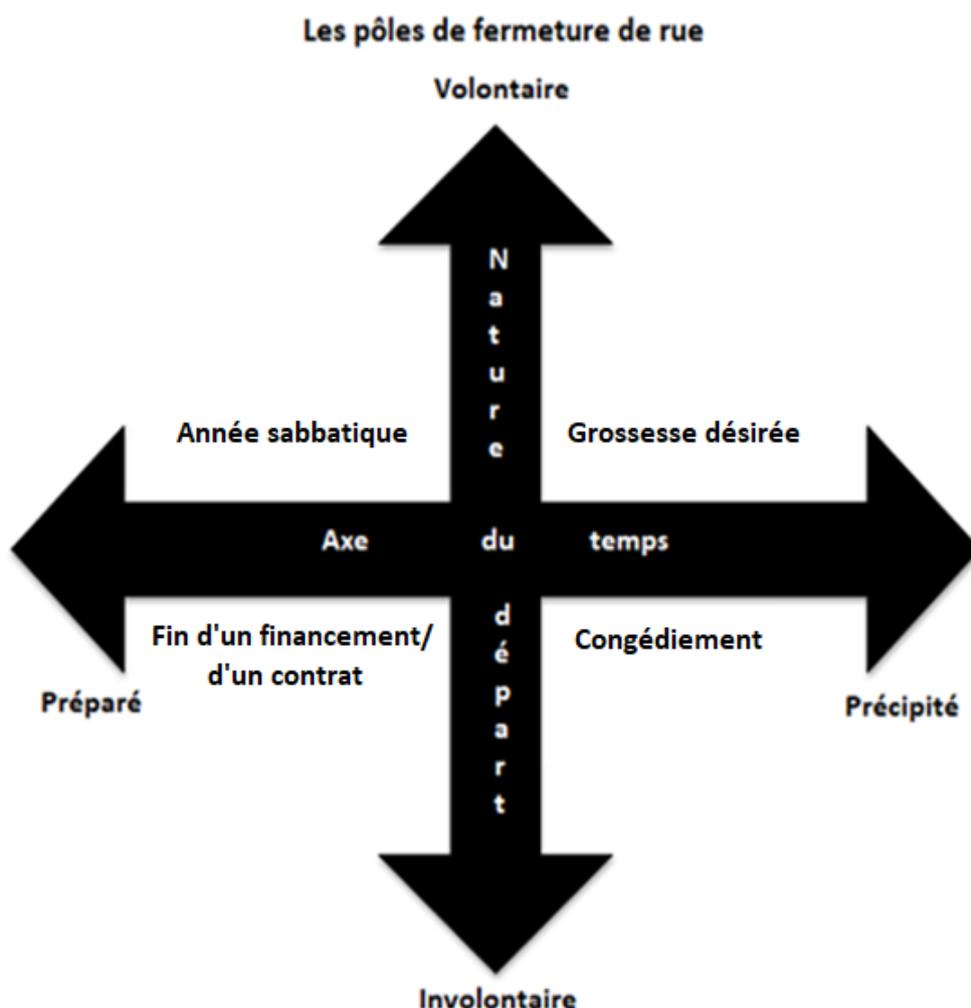
² Les personnes que nous accompagnons peuvent aussi mettre fin à la relation.

C. Temporalité du départ

L' « **axe du temps** » réfère au fait qu'un départ peut être précipité ou préparé plusieurs semaines, mois, voire quelques années à l'avance.

Un départ **précipité** est très rapide par sa définition. Le Tr a peu ou pas le temps d'annoncer son départ, l'annonce de celui-ci se fait plus générale, il doit quitter rapidement la rue. L'organisme est donc plus susceptible d'avoir à pallier la perte d'une ressource.

Un départ **préparé** a été réfléchi à l'avance. Il est possible pour le Tr de prendre le temps d'aviser les gens auprès desquels il travaille ainsi que les partenaires et son équipe. Il peut personnaliser l'annonce de son départ, prendre le temps de développer une stratégie en équipe et favoriser le transfert de certains liens.



3

³ L'exemple d'une année sabbatique pourrait se retrouver dans le même cadran qu'une grossesse désirée dans le cas d'une décision rapide (volontaire/précipité), tout comme une grossesse non-désirée se retrouverait dans le même axe qu'un congédiement (précipité/involontaire). Ces exemples servent à se situer pour mieux comprendre les enjeux qui y sont reliés, mais varient selon le contexte.

Un départ précipité met généralement de la pression pour agir rapidement et complexifie le déploiement d'un processus de fermeture de rue sain et serein. Inversement, un départ préparé donne de l'espace pour une réflexion plus approfondie et peut être une occasion de cheminement constructif pour l'ensemble des personnes impliquées. Envisager préventivement un dispositif pour amoindrir les effets d'un départ est une stratégie pour éviter toute coupure de service, surtout s'il s'agit d'une situation involontaire où il a y un désaccord.

II. Facteurs à considérer :

Le travail de rue nous invite à développer des liens significatifs avec des personnes parfois vulnérables, marginalisées et en rupture sociale. Leur bien-être doit donc être au centre de nos réflexions. C'est l'occasion de clarifier les bases de la relation et de faire une rétrospective sur les moments significatifs. On peut aussi considérer les acteurs de nos milieux, nos partenaires et même nos collègues dans notre stratégie de fermeture de rue. Notre départ peut laisser un vide, une surcharge de travail et des réactions parfois vives dans les différents milieux où nous étions présents.

A. Personnes que nous accompagnons

Le travail de rue est une pratique qui rejoint, entre autres, les personnes désaffiliées du système institutionnel et/ou parfois vulnérable dans plusieurs sphères de leur vie. C'est grâce à une multitude de moment sincère, de présences régulières, de patience à l'égard des personnes accompagnées et du respect de leur rythme et de leurs choix que la méfiance peut laisser place à la confiance. Le lien privilégié créé nous donne accès à des espaces et à une proximité qui mérite d'être traitée avec bienveillance. Par respect envers la confiance que les personnes nous accordent et en cohérence avec le temps que nous avons mis à bâtir cette relation, nous devons nous impliquer avec sensibilité à cette fin de lien.

Tant lorsque nous construisons une relation que lorsque nous préparons notre fermeture de rue, la personne doit être considérée dans sa globalité. La personnalité, l'état psychologique, le parcours de vie et les deuils vécus influencent notre manière d'aborder la situation. On peut aussi prendre en compte les blessures d'attachement passées, la fragilité face aux départs (historique de services) et les besoins immédiats. Afin de favoriser le bien-être et pour éviter de fragiliser les gens lors de notre départ, une explication claire de notre rôle et de notre mandat est essentielle.

« Puisque chaque processus de négociation est singulier et plus ou moins délicat selon le profil et l'histoire personnelle de chaque jeune et de chaque Tr, certains praticiens estiment essentiel de clarifier le statut de relation pour éviter de possibles dérapages, alors que d'autres se questionnent à savoir s'il est toujours nécessaire de formaliser cette explication » (Fontaine et Wagner, 2017, p.55)

De plus, miser sur une approche qui vise l'autonomie et l'empowerment plutôt que la prise en charge nous pousse à solidifier et/ou à développer le réseau naturel et communautaire des personnes que nous accompagnons. Adopter une telle approche permet de veiller au mieux-être des personnes en brisant leur isolement tout en construisant un réseau de soutien plus complet et durable. Cela contribue à amoindrir les risques de dépendance envers le Tr et, conséquemment, à atténuer le sentiment de rupture lorsque ce dernier quitte.

Par ailleurs, reconnaître l'attachement qu'une personne a envers son Tr, et vice-versa influencera la façon de mettre fin à la relation. La profondeur, l'intensité, la nature et la durée de ce lien varient d'une personne à l'autre et guideront le Tr dans ses réflexions.

« Un enjeu majeur dans la négociation de la relation entre Tr et jeune, [est] le risque de faire naître chez ce dernier un sentiment d'abandon au départ du Tr » (Fontaine et Wagner, 2017, p.55)

De plus, les démarches qui ont été faites, celles qui restent à faire et les engagements pris avec les personnes doivent être considérés afin d'éviter qu'elles se retrouvent sans service ou qu'elles mettent fin à leurs démarches. Comme la notion de confiance est parfois fragile et intimement liée au respect des engagements, le Tr a intérêt à ne pas oublier que l'avenir peut réserver des obstacles insoupçonnés l'empêchant, malgré lui, de respecter ses promesses. Prudence et responsabilité sont de mise.

Définie comme une relation d'être, et non seulement une relation d'aide, l'approche du travail de rue donne l'occasion d'apprendre à boucler une relation de manière positive. Un dénouement authentique du lien avec le Tr qui quitte le terrain peut aider la personne à grandir, à influencer ses relations futures, voire modifier ses perceptions de ses relations passées. En ce sens, une annonce personnalisée est à prioriser en prenant en compte l'endroit et la manière de l'aborder. De son côté, l'annonce officielle sur les réseaux sociaux permet de rejoindre plus de personnes et peut susciter des demandes de dernière minute. Le moment de faire l'annonce doit être réfléchi afin de limiter l'impact qu'il peut avoir, notamment sur les personnes anxieuses.

B. Travailleur de Rue

La manière personnelle qu'a chaque Tr de faire sa rue aura un impact sur la façon de la fermer. Par exemple, un Tr qui aura travaillé à développer l'autonomie et le filet social naturel et communautaire de la personne qu'il accompagne n'aura pas les mêmes défis de fermeture de rue que le Tr qui était toujours disponible, dans une dynamique de prise en charge ou de sauveur. Les sentiments ressentis par le Tr (satisfaction, fierté, accomplissement vs. culpabilité, amertume, déception, etc.) seront grandement influencés par la manière dont il aura assumé son rôle auprès des personnes accompagnées ainsi que par la reconnaissance de son rôle par son organisme.

Certains partent subitement en maladie et ne reviennent jamais alors que d'autres parviennent à faire plusieurs départs et retours dans la pratique (voir tableau fin du document).

La distance professionnelle du Tr, son hygiène de vie personnelle ainsi que le support qu'il peut recevoir de son réseau naturel influencent son état d'esprit. Un bon état d'esprit est central pour être apte à faire sa fermeture de rue. Par exemple, un Tr qui est en colère après une injustice administrative ou un Tr en épuisement professionnel n'aurait peut-être pas le recul et l'énergie pour fermer adéquatement sa rue. Ce processus sera d'ailleurs vécu différemment si le Tr a déjà vécu des expériences de fermeture, soit en quittant lui-même une rue ou en étant témoin d'un collègue et d'individus qui ont vécu ce processus.

C. Organisme

L'organisme est une entité en soi qui se comprend dans sa globalité. Cela inclut d'abord sa mission et son mandat, qui comporte plusieurs volets dans certains cas. Ensuite, il y a sa philosophie et ses manières de faire, tant au niveau de l'intervention qu'au niveau organisationnel. Finalement, il y a l'équipe de travail, l'employeur et le C.A, mais également l'historique des départs et la stabilité du personnel.

D'abord, la mission et le mandat d'un organisme influencent le processus de fermeture de rue. Par exemple, certains organismes ont des milieux de vie, ce qui peut favoriser le lien des personnes avec la ressource plutôt qu'avec le Tr exclusivement. En ce sens, un organisme à multivolets peut être un avantage, pourvu que les volets soient compatibles et complémentaires pour les personnes. Par exemple, si un volet est en réduction des méfaits (TR) et l'autre en tolérance zéro (Maison des jeunes), il est possible que ces deux approches rendent les personnes réticentes.

La philosophie de travail au sein de l'organisme aura certainement des répercussions sur le processus de fermeture de rue. Par exemple, les organismes qui encouragent le travail en duo peuvent avoir le réflexe de transférer le lien plus rapidement lors d'un départ. Par ailleurs, d'autres boîtes demandent aux Trs de favoriser la création d'un lien entre la personne et la ressource pour qu'elle développe un sentiment d'appartenance plus large, plus durable et qu'ainsi elle n'hésite pas à solliciter l'organisme même si « son » Tr est indisponible ou parti.

Au niveau organisationnel, les procédures de supervision, de réunion et de ressourcement d'équipe propres à chaque organisme influencent le support qui sera apporté au Tr tout au long de sa pratique et au moment de son départ. Par exemple, certains organismes privilégient une confidentialité totale, alors que d'autres organismes encadrent de manière plus souple l'échange d'informations confidentielles entre les membres de l'équipe. Ces partages influencent donc la connaissance que nous avons de l'approche de nos collègues et des situations vécues sur leur terrain.

Avoir une équipe de travail est un privilège qui n'est pas vécu par tous les praticiens. Un Tr qui est dans une équipe où règnent confiance et collaboration pourra développer une stratégie d'équipe pour fermer sa rue alors qu'une personne seule devra être davantage

autonome et/ou se tourner vers le soutien de son employeur. L'implication de l'employeur dans le processus de fermeture de rue dépendra grandement de la disponibilité de l'équipe de direction ainsi que de leur compréhension de la pratique et de son éthique.

Enfin, l'historique des départs d'employés au sein de l'organisme doit être considéré. Un roulement de personnel fréquent peut avoir un impact sur les réactions émotives des personnes que nous rencontrons ainsi que sur l'équipe de travail. Cela peut aussi nous renseigner sur la présence de réalités qui influencent la stabilité du personnel. Le départ d'un travailleur de rue signifie la perte de son expertise, du rôle qu'il jouait et de sa crédibilité dans les représentations.

D. Partenaires

Puisqu'au fil du temps et de son intégration dans la communauté le travailleur de rue tisse divers liens auprès des partenaires, il importe de considérer les engagements pris auprès de ceux-ci pour limiter les impacts négatifs d'un désengagement, que ce soit l'augmentation de leur charge de travail ou la difficulté à répondre à un besoin. De plus, le départ d'un Tr au sein de diverses tables de concertation peut affecter les services et les personnes qu'il représente. Certains partenariats ou corridors de services sont complexes et ardues à mettre en place. Des actions s'imposent alors pour éviter d'avoir à recommencer à zéro, même si cela n'est pas toujours possible.

E. Transfert ou référence

Puisque le volontariat est au cœur de la pratique, il est bien, au départ, d'évaluer les besoins et la volonté de la personne à entamer des démarches avec un nouveau réseau de soutien. Il est important d'identifier la personne ou l'organisme qui répondra le mieux aux besoins de la personne référée. Que ce soit un collègue de travail ou des ressources externes, la référence personnalisée est de mise. Dans certains cas, les personnes vont refuser de continuer d'être accompagnées vers d'autres ressources pour diverses raisons. Respecter ce choix est essentiel. Toutefois, rien n'empêche de fournir un bottin de ressources si jamais la décision change. Avant de faire un transfert ou une référence, il faut évaluer la possibilité de le faire, car beaucoup d'éléments entrent en ligne de compte. Faire des références personnalisées demande du temps, ce qui n'est pas toujours le possible lorsqu'un départ est précipité. La disponibilité des ressources est aussi un obstacle. En effet, dans certains milieux, plusieurs ressources sont débordées, voire absentes.

F. Cellulaire et réseaux sociaux

Chaque organisme a ses méthodes de gestion des téléphones et des réseaux sociaux. Par exemple, certains organismes ont la tradition de transférer le numéro de téléphone au prochain Tr et exigent la fermeture du Facebook alors que d'autres organismes laissent le

choix à l'employé. Avoir cette discussion au préalable en équipe et avec la direction permet de guider le Tr et de préparer les jeunes à l'avance sur ce genre de détails.

G. Le milieu

Le contexte de travail bien différent en milieu rural que celui de la ville demande d'adapter sa perspective. La même chose se produit si l'on habite dans le milieu investi et que l'on compte y rester même après la fin d'emploi. Après le départ du Tr, il est possible de rencontrer à nouveau des personnes accompagnées durant le mandat. De ce fait, définir son rôle et ses limites de façon bien claire évite les ambiguïtés.

III. Recommandations et outils selon les pôles de fermeture de rue

Se référer à la grille de réflexion et de recommandations à la fin du document pour établir des moyens ainsi qu'un échéancier réaliste pour guider la fermeture de rue

Conclusion

Ce document se veut d'abord et avant tout un outil qui vise à alimenter des pistes de réflexion. L'expérience, la réalité du milieu et les enjeux qui y sont reliés sont des facteurs différents pour chacun, c'est pourquoi ce guide n'est pas une finalité en soi. Il peut être bonifié, amélioré et retravaillé, à l'image de notre pratique qui évolue au fil du temps. L'important sont le processus de réflexion qui s'y rattache et le souci de l'impact qu'a notre présence dans le parcours de vie des gens accompagnés.

Le bagage acquis comme praticien au fil des années devient un fantastique levier pour notre avenir professionnel. Fort de cet enrichissement personnel, le travailleur de rue saura certainement faire usage des valeurs, des principes et des fondements de la pratique dans ses autres contextes de travail pour en faire bénéficier à tous.

« Après quelques années, on dira qu'on peut sortir un travailleur de rue de la rue, mais qu'on peut pas sortir la rue d'un travailleur de rue. » (Fontaine, 1997, p.72)

Références

FONTAINE, Annie. RICHARD, Jean-Marie, « *Le travail de rue: De l'orale à l'écrit* », Association des travailleurs et travailleuses de rue du Québec (ATTRueQ), 1997

CARON, Patricia. LACHANCE, Marie-Pierre, « *Réflexion sur les TIC : Quelques tactiques avant le clic !* », Les éditions La Galère, PIPQ, 2016.

FONTAINE, Annie. WAGNER, Gabriel. « *La négociation du sens et des usages des pratiques en travail de rue auprès des jeunes : rapport de recherche* », Centre de recherche sur l'adaptation des jeunes et des familles à risque (JEFAR), 2017

| | Pistes de réflexion | Recommandations et outils | Moyens | Échéancier |
|---|---|---|--------|------------|
| Type de départ Raison du départ Volontaire/Involontaire Préparé/Précipité Temporaire/Permanent | Je suis habité par quelles émotions ? Comment celles-ci influencent ma fermeture de rue ? Quelle explication vais-je donner ? Jusqu'où je me dévoile ? Quels impacts cela peut avoir sur la pratique ou sur l'organisme ? Quels sont les croisements possibles entre mes futurs projets et ma rue ? Quels sont les enjeux possibles ? Les moyens pour les gérer ? | Avoir des moyens personnels de ressourcements. Avoir des moyens offerts par l'organisme : supervisions, réunions d'équipe ... Discuter en équipe Prudence sur ses engagements. Établir une procédure en cas de non-retour lors de congé temporaire. | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <p>Les personnes que j'accompagne</p> <p>Lien significatif / attachement</p> <p>Réalité de la personne teintant sa réaction lors de mon annonce</p> <p>Besoins / Démarches, engagement</p> <p>Réseau naturel et communautaire</p> <p>Annonce personnalisée suivie de l'annonce générale</p> | <p>Avec qui ai-je un lien significatif encourageant une annonce personnalisée avant l'annonce générale ?</p> <p>La perception / la charge émotive face à mon départ peut être teintée par quelle réalité ?</p> <p>Comment puis-je adapter mon annonce ?</p> <p>Comment puis-je faire pour que les démarches entamées, mes engagements et leurs besoins ne tombent pas dans un trou de service ?</p> <p>Si besoin est, comment rattacher la personne à un réseau de soutien ?</p> <p>Quand, comment et où faire mon annonce générale ?</p> | <p>Principe de l'entonnoir inversé pour l'annonce.</p> <p>Identifier liens significatifs, les démarches entamées, les besoins et la volonté des personnes à développer leur réseau de soutien ou à viser l'autonomie.</p> <p>Transfert/référence.</p> | | |
|--|---|---|--|--|

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <p>Moi Mon état d'esprit La manière dont j'ai fait ma rue Mes expériences en lien avec la fermeture de rue</p> | <p>Suite à la rétrospection de ma rue et l'expérience actuelle de fermeture de rue, quels apprentissages je fais sur la façon de construire sa rue que je pourrais partager à mon remplaçant ou à mes collègues ? Quelles expériences ai-je avec la fermeture de rue ? Qu'est-ce que j'en retiens qui pourrait mettre utile dans mon processus ? Comment je me sens ? Comment ça l'influence ma fermeture de rue ?</p> | <p>Moyens personnels de ressourcement et de réflexion. Plan d'action. Consulter l'équipe, aller en supervision.</p> | | |
|---|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>L'organisme</p> <p>Mission, mandat, philosophie</p> <p>Lien de la personne accompagnée avec la ressource</p> <p>Supervision, réunion d'équipe</p> <p>Historique des départs</p> <p>Rôle dans l'organisme</p> | <p>Quelles sont les lignes directrices de l'organisme en ce qui concerne la fermeture de rue ?</p> <p>Quelles ressources puis-je utiliser pour bâtir ma stratégie de fermeture de rue ?</p> <p>Quels sont l'historique des départs et l'impact de ceux-ci sur la solidité du service ?</p> <p>Quel est mon rôle dans l'organisme ?</p> <p>Que puis-je faire pour pallier la perte d'expertise liée à mon départ ?</p> <p>Est-ce que j'étais responsables de comités ou de la rédaction de certains documents que je dois fermer ou transférer avant de partir ?</p> <p>Est-ce que j'ai un bureau que je dois libérer ?</p> | <p>Soutenir la fermeture de rue. Comprendre la pratique et son éthique.</p> <p>Animer des réunions d'équipe. Donner accès à des supervisions externes.</p> <p>Réflexion d'équipe sur ce qui sera dévoilé des raisons du départ.</p> <p>Réflexion sur les réalités de l'organisme facilitant le maintien des employés en poste.</p> <p>Assurer la continuité des partenariats / représentation.</p> <p>Ménage local</p> <p>Établir des politiques d'usage pour les cellulaires et les réseaux sociaux.</p> <p>Stratégie financière</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>Partenaires</p> <p>Concertations/comités</p> <p>Corridors de services/partenariats</p> | <p>Quels engagements ai-je envers les partenaires ? Comment puis-je pallier aux effets négatifs de mon départ ?</p> <p>Quels sont les partenariats que j'ai créés ? Comment puis-je éviter qu'ils soient fragilisés par mon départ ? Possible transfert ?</p> <p>Quels lieux je fréquentais ? Comment puis-je faire pour que le service continue d'y avoir accès ?</p> | <p>Écrits des lieux fréquentés et des personnes-ressources dans ceux-ci.</p> <p>Transfert des implications ou des corridors de service.</p> | | |
| <p>Transfert/Référence</p> <p>Besoins et volontés de la personne</p> <p>Disponibilité des ressources</p> <p>Temps du TR avant son départ</p> | <p>Qui a encore des besoins et n'est pas en contact avec une ressource ?</p> | <p>Identifier liens significatifs, les démarches entamées, les besoins et la volonté des personnes à développer leur réseau de soutien ou à viser l'autonomie.</p> <p>Identifier les ressources disponibles et les contacter pour se rapprocher d'une référence personnalisée.</p> | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>Cellulaire et réseaux sociaux</p> <p>Exigence de l'organisme</p> <p>Matériel à remettre (cellulaire)</p> | <p>Est-ce que j'ai du ménage, des reformatages, des fermetures à faire ?</p> <p>Comment ces outils étaient utilisés par les personnes que je rejoignais ?</p> <p>Comment faire pour éviter que quelqu'un se retourne vers ces plateformes sans réponse ?</p> <p>Quelles sont les exigences de mon organisme ?</p> | <p>Conserver le numéro pour le prochain Tr Qui s'en occupera en attendant le remplaçant ?</p> <p>Nettoyage / reformatage du cellulaire</p> <p>Changer message de ma boîte vocale. Message texte automatique.</p> <p>Faire un post Facebook et une story. Message sur la photo couverture.</p> <p>Modifier ma signature courriel Créer un courriel de réponse automatique</p> | | |
| <p>Milieu</p> <p>Clarification du rôle / marche à suivre lors de contacts imprévus avec des gens rencontrés lors du travail</p> | <p>Quels sont les possibles croisements futurs entre ma vie personnelle et ma rue ? Quels sont les enjeux ? Quels sont les moyens pour gérer ?</p> | <p>Article dans le journal local pour dire au revoir aux membres de la communauté</p> | | |

