UQAC
Université du Québec
à Chicoutimi

DÉPARTEMENT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

UNITÉ D'ENSEIGNEMENT EN TRAVAIL SOCIAL

Programme de baccalauréat en travail social (7798)

Guide de formation pratique en travail social

Année académique 2023-2024

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE **5**

FICHE 1 - FONDEMENTS ET CARACTÉRISTIQUES DES STAGES **6**

1.1 FONDEMENTS DES STAGES 6
1.1.1 Une formation orientée vers l'intervention *6*
1.1.2 Une formation axée sur l'intégration de la théorie et de la pratique *6*
1.1.3 Une formation axée sur le développement des capacités à transférer les connaissances acquises à l'université dans des situations diverses et complexes *6*
1.1.4 Une formation qui a une visée d'utilité sociale *7*
1.1.5 Une formation axée sur une pratique intégrant les trois méthodes en travail social (intervention auprès des individus, des familles, des groupes et des collectivités) *7*

FICHE 2 - PLACE ET DÉROULEMENT DES STAGES DANS LA FORMATION **24**

2.1 LA FORMULE DE STAGES CONTINUS 24
2.2 LES ORIENTATIONS DES STAGES 24
2.3 LES ACTIVITES DE SEMINAIRES DE STAGE 24

FICHE 3 - OUTILS PÉDAGOGIQUES **25**

3.1 LES OBJECTIFS DE STAGE 25
3.2 FONCTION DES OUTILS PEDAGOGIQUES 25
3.3 LE CONTRAT PEDAGOGIQUE 25
3.3.1 Éléments prérequis à la formulation du contrat pédagogique *26*
3.3.2 Temps prévu pour l'établissement du contrat pédagogique *26*
3.3.3 Formule et processus d'application du contrat pédagogique *26*
3.4 LES OUTILS D'EVALUATION DES STAGES 27
3.4.1 Les évaluations mi-stage *27*
3.4.2 Les évaluations de fin de stage *28*
3.4.3 Le rapport de stage *29*
3.4.4 Les outils d'évaluation de la formation pratique *30*
3.4.5 Quelques principes directeurs pour une évaluation significative *30*
3.4.6 La notation *30*

FICHE 4 - LA SUPERVISION **31**

4.1 TYPES DE SUPERVISEURE 31
4.2 FONCTIONS DE LA SUPERVISION 31
4.3 TACHES DE LA SUPERVISEURE 32
4.3.1 Tâches administratives *32*
4.3.2 Tâches pédagogiques *32*
4.4 LES OUTILS DE SOUTIEN A LA SUPERVISION 33
4.5 MODALITES DE LA SUPERVISION 33
4.6 LA PREPARATION MATERIELLE DES RENCONTRES DE SUPERVISION 33
4.7 LE TEMPS DE SUPERVISION 34
4.8 LE LIEU DES SUPERVISIONS 34

FICHE 5 - LES RESPONSABILITÉS DES ACTEURS CONCERNÉS **35**

5.1 L'ETUDIANTE STAGIAIRE 35
5.2 L'ORGANISME D'ACCUEIL 36
5.3 LA REPONDANTE D'ORGANISME 36
5.4 L'UNITE D'ENSEIGNEMENT EN TRAVAIL SOCIAL 37
5.5 LES PROFESSEUR·ES RESPONSABLES DE LA FORMATION PRATIQUE 38

5.6 LA PROFESSEURE DE STAGE 39
5.7 L'AGENTE DE STAGE EN TRAVAIL SOCIAL 40
5.8 LE DEPARTEMENT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES 40

FICHE 6 - LES MÉCANISMES DE SOUTIEN ET D'ENCADREMENT DE L'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT EN TRAVAIL SOCIAL 41

6.1 LES RENCONTRES COLLECTIVES A L'UNIVERSITE 41
6.1.1 Rencontre d'orientation des stages 41
6.2 LES VISITES DE TERRAIN INDIVIDUALISEES 41
6.3 LES CONSULTATIONS INDIVIDUELLES 42
6.4 LE COMITE DE FORMATION PRATIQUE 42

FICHE 7 - LES POLITIQUES PARTICULIERES DE STAGE 43

7.1 POLITIQUE DE STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL 43
7.2 POLITIQUE D'EQUIVALENCE DU STAGE I 44
7.3 LES DIFFICULTES EN COURS DE STAGE 45
7.4 PROCEDURES A SUIVRE EN CAS DE DIFFICULTES 48
7.5 PROCEDURE EN CAS D'ECHEC EN SITUATION DE STAGE 49

FICHE 8 – LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL ... 51

ANNEXE 1 - LISTE DE REFERENCES PERTINENTES POUR LA REALISATION DU STAGE 53

BIBLIOGRAPHIE 54

LES COORDONNEES UTILES

Unité d'enseignement en travail social **Département des sciences humaines et sociales** **Université du Québec à Chicoutimi** **555, boulevard de l'Université** **Chicoutimi, Québec, G7H 2B1** Téléphone : 418-545-5011 ou 1-800-463-9880 Télécopieur : 418-615-1207	
Directeur par intérim	Dominic Bizot, Ph. D. Poste 4239, local H4-1060 Dominic_Bizot@uqac.ca
Agente à la gestion des dossiers étudiants	Hélène Gagné Poste 5272, local H4-1080 sue_travail-social@uqac.ca
Professeur·es responsables de la formation pratique	Annie Dumont, Ph. D. Poste 5251, local H4-1230 Annie1_Dumont@uqac.ca Jonathan Binet, Ph. D., T.S. Centre d'études de l'est de la Côte-Nord Poste 5718, local AL2-1210 Jonathan_Binet@uqac.ca
Coordonnatrice et agente de stage	Claudine Gagnon Poste 4750, local H4-1030 Pue_travail-social@uqac.ca
Agentes de stage **Cohorte de Chicoutimi :** **Cohortes de Sept-Îles et Trois-Rivières :**	Nathaly Gauthier Poste 5370, local H4-1040 Stages_Travailsocial@uqac.ca Karen Myles Poste 5376, local H4-1190 Stages_Travailsocial@uqac.ca
Attachée d'administration	Krystel Grenon Poste 2257, local H5-1350 Krystel_Grenon@uqac.ca
Guide de formation pratique et recueil d'outils de stage	http://www.uqac.ca/cuts/guide/ http://www.uqac.ca/cuts/recueil-doutils-de-stage/

PRÉAMBULE

L'Unité d'enseignement en travail social regroupant une très large majorité de femmes, l'emploi du féminin dans ce texte est générique, et ce, conformément aux recommandations de l'Office de la langue française du Québec.

Le guide de formation pratique est un instrument de travail pour toutes les actrices impliquées dans la formation pratique des étudiantes inscrites au baccalauréat en travail social. Il est également un outil de soutien pédagogique pour les stagiaires, les superviseures, les répondantes et les professeures de stage.

Ce guide et les outils proposés comme, par exemple, le contrat pédagogique, doivent être utilisés avec souplesse et adaptés à la situation du stagiaire (ses acquis, ses habiletés et ses propres besoins d'apprentissage) et au mandat, objectifs et activités de l'établissement d'accueil. Ce document comporte plusieurs chapitres qui apportent des informations sur les fondements et la place des stages dans la formation académique, sur les outils pédagogiques et sur les mécanismes de soutien et d'encadrement offerts par actrices concernées par la formation pratique.

Ce guide n'est pas un livre de recettes applicables à toutes les situations. Pour jouer pleinement son rôle, il demande à être utilisé avec souplesse et sens critique. Il ne se veut ni définitif ni complet. Il synthétise les acquis de notre politique de formation pratique jusqu'à maintenant. En quelque sorte, il doit être considéré comme un instrument perfectible, demandant à être parachevé et enrichi par les réflexions de toutes les partenaires concernées.

Il va de soi pour qui œuvre à la formation pratique, qu'il s'agit d'une entreprise complexe qui lie deux univers différents, l'université et les lieux de pratique professionnelle. Ces deux milieux ont des systèmes de valeur et de missions différents; ils partagent cependant le même objectif, soit de former des travailleuses sociales compétentes. C'est par la conjugaison de ces différences et de ces richesses que l'objectif peut être atteint.

L'Unité d'enseignement en travail social

FICHE 1 - FONDEMENTS ET CARACTÉRISTIQUES DES STAGES

1.1 Fondements des stages

Les stages occupent une place centrale dans la formation en travail social. À l'UQAC, ils constituent l'activité pédagogique principale de la troisième année du baccalauréat. Avec le stage d'initiation à l'intervention sociale et identité professionnelle (4SVS224), ils totalisent le tiers de la formation. Les stages représentent donc un choix pédagogique important dans la perspective d'un contact direct avec la pratique comme moyen intégrateur de la formation. Outre leur caractère obligatoire en vue de l'adhésion à l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ)[1], le choix des stages s'appuie sur un ensemble de fondements.

1.1.1 Une formation orientée vers l'intervention

Comme discipline orientée vers l'intervention, le travail social appelle une formation d'intervenantes qui soient capables non seulement de comprendre et d'analyser les problématiques sociales, mais aussi de mettre en œuvre des mécanismes pour leur résolution; donc une formation qui met l'accent non seulement sur la connaissance et la compréhension, mais aussi sur l'action.

1.1.2 Une formation axée sur l'intégration de la théorie et de la pratique

Les connaissances théoriques transmises à l'université sont issues de la pratique et de recherches scientifiques. Elles consistent à systématiser l'essence du réel, à l'éclairer et à l'interroger. Par contre, la pratique comme critère de vérification des connaissances questionne la théorie. Elle l'alimente et l'enrichit. En ce sens, la pratique est source de connaissances. Une telle conception des rapports théorie/pratique exige une pédagogie qui favorise un va-et-vient dialectique entre l'enseignement à l'université et l'enseignement dans la pratique. En somme, une formation qui rejette l'isolement en tour d'ivoire de l'acquisition et de la vérification des connaissances; une formation axée sur l'intégration théorie pratique.

1.1.3 Une formation axée sur le développement des capacités à transférer les connaissances acquises à l'université dans des situations diverses et complexes

La pratique du travail social est une réalité complexe et mouvante, un lieu de manifestation, de contradiction et d'opposition entre conceptions et pratiques diverses. Elle est une pratique qui ne peut être saisie de façon isolée et fragmentée. Elle peut difficilement être reproduite dans sa diversité et sa complexité ni en théorie ni par simulation. Dans cette optique, une

[1] Depuis 1994, toute personne qui demande son adhésion a le devoir d'informer l'Ordre si elle a un dossier criminel à moins qu'elle ait reçu son pardon. L'Ordre peut refuser l'adhésion à l'Ordre ou l'émission d'un permis de pratique, si l'offense criminelle est reliée à la pratique de la profession. En 2008, le Code de déontologie a été amendé afin de permettre à l'Ordre de faire une vérification d'antécédents judiciaires avant l'adhésion. Par ces mesures, l'Ordre démontre son obligation de mieux protéger le public.

formation qui se limiterait à la transmission de connaissances statiques et préétablies et à une expérimentation en vase clos serait incomplète sinon inopérante. Le travail social appelle donc une formation qui vise à habiliter l'étudiante à utiliser et à transférer ses connaissances en situations diverses et complexes. Par la confrontation à la réalité de la pratique, le stage est un moyen privilégié pour réaliser cet objectif.

1.1.4 Une formation qui a une visée d'utilité sociale

La fonction d'un programme de formation doit se situer dans une perspective d'utilité sociale, c'est-à-dire en vue d'un partage de connaissances qui vise à questionner et à renouveler les pratiques sociales et conséquemment les contenus de formation. De par leur contact direct avec la pratique, les stages permettent de maintenir un processus dynamique entre l'université et les milieux de travail, processus qui nous apparaît enrichissant de part et d'autre à plus d'un point de vue : questionnement de la pratique, questionnement de la formation, échange d'informations à propos des débats en cours, des recherches, des nouvelles orientations, etc.

1.1.5 Une formation axée sur une pratique intégrant les trois méthodes en travail social (intervention auprès des individus, des familles, des groupes et des collectivités) [2]

Depuis novembre 2001, une définition des activités professionnelles des travailleuses sociales est inscrite au Code des professions que voici:

> « *Fournir des services sociaux aux personnes, aux familles et aux collectivités dans le but de favoriser, notamment par l'évaluation psychosociale et par l'intervention sociale, selon une approche centrée sur l'interaction avec l'environnement, leur développement social ainsi que l'amélioration ou la restauration de leur fonctionnement social* »[3].

À notre avis, l'orientation visant l'intégration des trois méthodologies d'intervention dans la formation théorique et pratique des étudiantes répond bien aux principes véhiculés par cette définition des activités professionnelles. D'ailleurs depuis 2002, le programme de premier cycle du baccalauréat en travail social vise à permettre l'acquisition de connaissances théoriques, méthodologiques et pratiques dans trois grandes méthodes en intervention sociale soit l'intervention individuelle, l'intervention de groupe et l'intervention collective. Cette nouvelle orientation vise à former des bacheliers en travail social polyvalents qui pourront intervenir de différentes façons pour analyser et soutenir les individus aux prises avec des situations problématiques.

---

[2] *Document préparé par Isabelle Bouchard et revu par Sandra Juneau*

[3] Article 37 d du Code des professions (L.R.Q., C-26)

Nous justifions ce choix par le fait que certaines approches ont déjà souligné la pertinence d'intégrer les trois méthodes d'intervention dans la formation des futures travailleuses sociales. Dans la littérature, mais aussi dans la pratique, il existe différents types d'approches qui permettent plus facilement cette intégration. Elles peuvent être regroupées sous l'appellation des « *approches intégrées* ». L'approche de réseau, l'approche holistique, l'approche systémique, l'approche structurelle, les pratiques de conscientisation et l'intervention féministe en sont des exemples éloquents. Leur point de convergence réside dans le refus d'appréhender la pratique sous l'angle de la division traditionnelle entre l'intervention individuelle, l'intervention auprès des petits groupes et l'intervention collective. Pour les tenants de l'approche intégrée, « *chaque mode d'intervention, en prenant comme perspective d'analyse et d'action soit la personne, soit le groupe, soit la communauté, néglige l'interrelation qui existe entre ces différentes entités. Il en résulte donc une vision réduite des problèmes sociaux* » (Auclair, 1987, p.288).

Donc, les approches intégrées impliquent une perception globale des situations-problèmes. L'intervention se situe sur un continuum. Le processus d'intervention peut, par exemple, être orienté à la fois vers des objectifs de changement d'ordre individuel ou familial tout en visant auprès d'un même système-client la création d'un réseau d'entraide avec des individus vivant une situation similaire et conduire à des actions provoquant des changements dans les structures sociales. Les approches intégrées requièrent des intervenantes la capacité de mettre en place des interventions adaptées aux facteurs individuels, familiaux ou sociaux en lien avec les situations problématiques.

Pour ce faire, les stages par leur intégration des trois méthodes permettent aux étudiantes d'expérimenter diverses possibilités d'intervention dans le but de soutenir des individus, des groupes ou des collectivités. Cette intégration des trois méthodes implique que les stagiaires développent une perception globale des situations problèmes et qu'elles peuvent mettre en place des interventions adaptées aux facteurs individuels, familiaux ou sociaux en lien avec les situations problématiques. Or, dans la réalité quotidienne des stages, on ne pourra toutefois pas parler d'une approche intégrée puisque l'intégration des trois méthodes d'intervention ne visera pas nécessairement un même système-client mais cherche plutôt à développer les habiletés et les connaissances de base pour intervenir avec les trois méthodes.

1.1.5.1 L'intervention individuelle

L'intervention individuelle de même que l'intervention auprès des familles et des couples peuvent prendre différentes couleurs selon la perspective théorique dans laquelle la travailleuse sociale s'inscrit. Actuellement, trois approches dominent la pratique du travail social en intervention individuelle : l'approche systémique, l'approche bioécologique et l'approche structurelle (Carignan, 2017, p.27-28).

Par contre, le processus d'intervention est sensiblement le même. Selon les objectifs de notre programme de formation et dans la perspective de l'intégration des trois méthodologies d'intervention, la définition suivante est proposée:

« L'intervention individuelle en travail social vise, d'une part, à accompagner une personne dans ses souffrances afin qu'elle puisse leur donner un sens et, d'autre part, à l'aider à obtenir le plus grand nombre de ressources possible afin qu'elle puisse participer activement à son devenir individuel et au devenir collectif de la société en tant qu'actrice sociale. Ainsi, contrairement à la plupart des autres professions d'aide, le travail social part du sens social et collectif que prennent les difficultés que vit une personne : ses sentiments, ses actions, ses pensées sont situées dans son contexte familial, communautaire et sociétal. Le travail social intervient sur ce rapport plutôt que sur les déficiences de la personne elle-même. De plus, parce que le travail social reconnaît un sens social aux difficultés éprouvées, il s'ensuit que l'intervention individuelle doit s'inscrire dans un ensemble d'actions, de rôles et d'activités, d'une portée plus large et plus collective. » (Bourgon et Gusew, 2007, p.123; 2015).

Approches	Systémique	Bioécologique	Structurelle
Définition	Un cadre d'analyse et d'évaluation pour aborder la complexité des phénomènes organisés, et pour étudier la dynamique des activités à l'intérieur d'un système avec et dans son environnement.	Un cadre d'analyse et d'évaluation pour observer, étudier et comprendre l'individu, ses réseaux et les systèmes complexes avec qui il est en interaction.	Un cadre de réflexion et d'analyse critique centrée sur les structures sociétales et leurs règles organisationnelles qui produisent l'iniquité, l'indigence et les inégalités sociales.
Postulats de base	1) Communication permanente 2) Processus de perception 3) Construction de la réalité 4) Subjectivité de la réalité	1) Mutualité 2) Réciprocité 3) Exo-interférence 4) Perspective longitudinale	1) Matérialisation et collectivisation des problèmes 2) Défense des intérêts de la personne 3) Critique de l'idéologie dominante 4) Droit à l'autodétermination
Concepts-clé	1) Système 2) Frontières 3) Rétroaction 4) Homéostasie 5) Équifinalité 6) Métacommunication	1) Processus 2) Personne 3) Contexte (Ontosystème, microsystème, mésosystème, exosystème, microsystème, chronosystème) 4) Temps (microtemps, mésotemps, macrotemps)	1) Oppression 2) Structures sociales 3) Justice sociale 4) Marginalisation sociale 5) Pouvoir d'agir

Approches	Systémique	Bioécologique	Structurelle
Implications pour l'intervention	1) La situation-problème est perçue comme le comportement symptomatique adapté au contexte social actuel de la personne, le reflet d'une tentative inefficace de résolution d'une difficulté, et le mécanisme qui assure la cohésion et l'homéostasie du système concerné. 2) Permet de focaliser l'intervention sociale sur l'ensemble des éléments d'un système, qu'il soit familial, social, groupal ou communautaire, et non seulement sur l'élément qui présente le problème. 3) Orientée sur les mécanismes de régulation, les modes communication et les alliances dyadiques qui contribue à l'apparition des difficultés chez un des éléments du système. 4) S'appuie sur le questionnement circulaire, le recadrage et la prescription de tâches pour favoriser un changement, un mieux-être de la personne et de son système immédiat.	1) La situation-problème est perçue comme une défaillance au niveau de l'adaptation progressive et mutuelle de l'individu avec son environnement **;** dans le passé, les besoins de la personne n'ont pas été comblés de façon satisfaisante. 2) Axer l'intervention sur l'individu, ses milieux de vie immédiats et son environnement et elle implique très souvent d'autres partenaires de la communauté. 3) Porte sur l'interaction entre l'individu avec son environnement et sur les influences des sous-systèmes afin de mieux départager les questions de responsabilité du pouvoir personnel et du pouvoir social. 4) Faire l'inventaire des facteurs de risque qui peuvent interférer sur la situation ainsi que des facteurs d'opportunité et de protection, des compétences et des ressources de l'individu et de l'environnement. 5) Faire une analyse-synthèse de l'ensemble de la situation et émettre des hypothèses de travail en collaboration avec l'individu, son milieu de vie, son réseau social et communautaire. 6) Vise plus d'éducation, de sensibilisation et de conscientisation sociale afin de promouvoir l'autodétermination, la justice sociale et la dignité humaine pour les individus désavantagés par leur situation personnelle, familiale, sociale et communautaire.	1) La situation-problème est perçue comme le résultat des inégalités sociales établies entre les groupes sociaux et intériorisés par les personnes, non conscientes des pressions qui les amènent à se croire responsables personnellement de difficultés qui tiennent en fait à des conditions sociales, matérielles et politiques. 2) Conduit à une vision globale des problèmes sociaux; elle exige donc une polyvalence méthodologique qui se traduit par des habiletés d'intervention à plusieurs niveaux. 3) Offre un cadre d'analyse des contextes socioéconomiques, politiques et institutionnels et elle exige que l'intervenant social possède des compétences variées et une solide capacité d'analyse des problèmes sociaux. 4) Permet à l'intervenant social de faire le lien entre le personnel et le politique, les conditions objectives de vie et de travail et les idées, entre les sentiments, les comportements, les conduites et la santé physique et mentale des individus. 5) Questionner les ressources institutionnelles et communautaires tant au niveau microsocial que macrosocial.

1.1.5.2 L'intervention de groupe

Pour définir l'intervention de groupe, Lindsay s'inspire de la définition proposée par Toseland et Rivas (2016) pour qui, le travail social des groupes est considéré comme :

« ... une action réalisée auprès d'un groupe afin d'aider les personnes à satisfaire leurs besoins sociaux et émotifs, ou à accomplir certaines tâches. Cette action s'inscrit habituellement dans le cadre des activités d'un organisme de distribution de services, et elle est orientée autant vers les membres comme individus que vers le groupe comme entité. »

C'est « une activité orientée vers un but, et composée de tâches planifiées, ordonnées et exécutées dans le cadre d'une pratique professionnelle », (cité dans Lindsay et Turcotte, 2019, p.3).[4]

Pour Middleman et Golberg (2010) l'intervenante de groupe doit :

- Aider les membres à construire un système d'aide mutuelle;
- Apprendre aux membres à comprendre et à utiliser les processus de groupe;
- Favoriser l'autonomie des membres;
- Permettre aux membres de prendre conscience de ce qu'ils ont vécu au sein du groupe, afin de pouvoir utiliser leur expérience dans d'autres situations. (Lindsay, 2019, pp 4-5).

La pratique du travail social de groupe se partage entre les groupes de tâche et les groupes de développement. Les groupes de tâche visent à répondre aux besoins des organisations (p. ex., comité d'usagers, conseil d'administration, comité de travail, etc.) et des communautés. Ils sont à la frontière de l'organisation communautaire. Les groupes de développement visent à réaliser un changement pour les membres et le plus souvent pour leurs systèmes d'appartenance. Parmi les groupes de développement, on retrouve les groupes de thérapie, de soutien, d'éducation, de croissance et de socialisation.

Les groupes sont des organismes vivants qui traversent des phases de développement (préaffiliation/confiance, pouvoir et contrôle/autonomie, intimité/proximité,

[4] Lindsay, J. et Turcotte, D. (2019). *L'intervention sociale auprès des groupes*, Québec, Montréal : Chenelière Éducation.

différenciation/interdépendance, séparation) et que l'intervenante soutien dans la réalisation des tâches qui accompagnent traversée de celles-ci.

1.1.5.3 L'intervention collective

L'intervention collective, couramment appelée organisation communautaire, est d'abord et avant tout un processus de changement social planifié au sein d'une communauté locale (Doucet et Favreau, 1991). L'intervention vise principalement l'organisation et la mobilisation des populations dans le but de leur assurer davantage de force et de pouvoir social (Doucet et Favreau, 1991, p.12). Au Québec, la diversité des pratiques en organisation communautaire est présentée à partir d'une typologie regroupant quatre approches : l'approche socioéconomique, l'approche sociopolitique, l'approche socio-institutionnelle et l'approche sociocommunautaire (Bourque et coll., 2007, p.14).

Typologie des approches de l'organisation communautaire au Québec[5]

Critères	Socioéconomique	Sociopolitique	Socio-institutionnelle	sociocommunautaire
Finalité	Autodéveloppement économique et social	Résolution de problèmes sociaux par la défense/promotion de droits sociaux	Résolution de problèmes par une intervention publique de proximité	Organisation de l'entraide entre personnes et groupes fragilisés dans la communauté
Origine	Déclin démographique et socioéconomique de quartiers et de villages	Problèmes fortement ressentis (injustices) par la population locale (ou certains groupes)	Démarche d'expertise sur des problèmes trouvant leur solution dans les programmes-cadres du service public	Problèmes des groupes les plus démunis (marginalité et exclusion) d'une communauté
Formes d'organisation	Groupes de services, coopératives, entreprises collectives	Organisations de lutte, de revendication et de pression	Services publics de première ligne	Services de proximité, réseaux de voisinage, d'entraide communautaire
Acteurs concernés	Démarche partenariale multiacteurs	Action directe (conflit et compromis avec les autorités)	Collaboration service public et associations locales	Collaboration intracommunautaire et soutien d'un financement public et associatif
Type de structures	Structures autonomes et multipartenaires	Structures autonomes de type syndical	Participation du secteur associatif aux structures publiques; tables de concertation	Structures semi-informelles de type réseau d'entraide

Plusieurs auteurs québécois (Duperré, 2007; Bourque et coll., 2007) définissent l'organisation communautaire à partir de la définition élaborée par Kramer et Specht (1983) :

> « L'organisation communautaire se rapporte aux différents moyens d'intervention par lesquels un agent de changement professionnel aide un système d'action communautaire composé d'individus, de groupes ou d'organisation, à s'engager, à l'intérieur d'un système valeurs démocratiques, dans une action collective planifiée, dans le but de s'attaquer à des problèmes sociaux. L'organisation communautaire s'intéresse prioritairement à des projets visant le changement social dans les conditions de l'environnement et des institutions sociales ». (Kramer et Specht, 1983, p.14, traduction libre de Duperré, 2007, p.194-195).

Doucet et Favreau (1991) quant à eux, précisent que l'organisation communautaire est :

> « (…) une pratique sociale qui vise à combattre les inégalités, la centralisation du pouvoir, les structures de domination et les discriminations vécues par les classes populaires dans la société. (…) En outre, contrairement à la tradition de l'aide

[5] Ce tableau est tiré de Bourque et coll. (2007, p.14).

sociale, l'organisation communautaire ne s'intéresse pas aux classes populaires (dans leur milieu de travail ou de vie) parce qu'elles sont faibles (psychologiquement, socialement, etc.), mais pour la force réelle et potentielle qu'elles peuvent représenter. » (Doucet et Favreau, 1991, p.8)

En guise de synthèse, l'intervention collective ou l'organisation communautaire repose sur les grands principes suivants :

L'intervention vise la résolution de problèmes sociaux collectifs par les personnes appauvries économiquement, marginalisées socialement et culturellement et discriminées politiquement;

Les problèmes vécus par ces personnes sont considérés comme le fruit d'une distribution inégale des richesses, des ressources et du pouvoir;

Les solutions aux problèmes sont de l'ordre du renforcement du pouvoir communautaire et individuel des personnes issues des classes populaires;

L'organisatrice communautaire croit en la démocratie et en la capacité des personnes de définir elles-mêmes les problèmes vécus et de devenir des acteurs de changement social (Mercier, 2000, p.185).

Trop souvent, l'adéquation entre organisme communautaire et intervention collective est faite sans prendre en considération les méthodes d'intervention employées. Cette confusion provient probablement du fait que les organismes communautaires ont une forte tradition d'intervention collective puisqu'ils émergent des besoins de populations locales qui se sont mobilisées pour trouver des alternatives collectives à des problèmes communs. Il ne faut pas oublier qu'au Québec, l'organisation communautaire a pris racine au cœur des comités de citoyens, des organisations syndicales, des coopératives et des mouvements d'action catholique. Au fil des ans, elle a connu de nombreux changements qui font de l'organisation communautaire, une profession en mutation (Comeau, Duperré et coll., 2008). Même si les organismes communautaires ont une vision globale des situations-problèmes et utilisent souvent une méthodologie d'intervention inspirée de l'approche intégrée, beaucoup d'entre eux offrent à la population une multitude de services faisant appel à l'intervention individuelle et de petits groupes (p. ex., consultations individuelles, écoute téléphonique, accompagnement, référence, dépannage d'urgence, groupes d'entraide et de thérapie, etc.).

Pour aller plus loin : Références commentées

Amiguet, O., & Julier, C. (2013). L'intervention systémique dans le travail social : Repères épistémologiques, éthiques et méthodologiques (8e ed.). Genève: Les Éditions IES et EESP. **Ce livre traite de l'intervention systémique en travail social.

Auclair, R. (1987). Synthèse et commentaire des écrits sur l'approche intégrée, *Service social*, *36*(2-3), 286-314.

Beaudry, M., & Trottier, G. (2018). *Les habiletés d'intervention en relation d'aide.* Québec, Québec : Les Presses de l'Université Laval. **Cet ouvrage traite des principales habiletés attendues en intervention individuelle.

Bourgon, M., & Gusew, A. (2015). L'intervention individuelle en travail social. Dans J.-P. Deslauriers et Y. Hurtubise (dir.), *Introduction au travail social* (3e éd., p.67-88). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.

Bourque, D., Comeau, Y., Favreau, L., & Fréchette, L. (2007). *L'organisation communautaire. Fondements, approches et champs de pratique*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec. **Ce livre est une référence incontournable en organisation communautaire. En plus de présenter une typologie des principales approches québécoises en organisation communautaire, les auteurs traitent des fondements, des contours historiques, des principales stratégies, des perspectives, des apports spécifiques et des conditions d'exercice de l'organisation communautaire depuis 1960.

Carignan, L. (2017). Les principales approches en travail social. Dans D. Turcotte & J.-P. Deslauriers (dir.), *Méthodologie de l'intervention sociale personnelle*, (2e ed.). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval, Collection travail social.

Comeau, Y., Dupérré, M., Hurtubise,Y., Mercier, C., & Turcotte, D. (2008). *L'organisation communautaire en mutation. Étude sur la structuration d'une profession du social*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec. ** Ce livre présente les résultats d'une recherche portant sur la pratique de l'organisation communautaire au Québec.

Deslauriers, J.-P., & Hurtubise, Y. (dir.) (2015). *Introduction au travail social* (3e éd.). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval. ** Cet ouvrage collectif est un livre de référence incontournable pour faire le point sur l'évolution des pratiques et des politiques sociales, sur la méthodologie d'intervention auprès des individus, des familles, des groupes et des collectivités. On y traite de valeurs et d'éthique, de recherche, d'interdisciplinarité, d'évaluation de programmes et d'intervention ainsi que des programmes de formation universitaire en travail social.

Doucet, L., & Favreau, L. (dir.) (1997). *Théorie et pratiques en organisation communautaire*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec. Repéré dans http://www.oedc.qc.ca/files/fichiers/theorie-et-pratiques-en-organisation-communautaire.pdf **Ce livre est un ouvrage collectif qui retrace l'historique de l'organisation communautaire au Québec. Il présente également les trois principaux modèles en intervention collective.

Duperré, M. (2007), L'organisation communautaire : une méthode d'intervention du travail social. Dans D. Bourque, Y. Comeau, L. Favreau et L. Fréchette (dir.), *L'organisation communautaire. Fondements, approches et champs de pratique* (p.193-218). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Heap, K. (1987), La pratique du travail social avec les groupes. Paris, France : Éditions sociales françaises. **Ce livre fait état du processus d'intervention de groupe, de la dynamique des groupes, des modes de communication, de la structure et de la culture propre aux groupes et des principales étapes marquant leur développement.

Kramer, R. M., & Specht, H. (1983). *Readings in Community Organisation Pratice* (3e ed.). New Jersey, NJ : Prentice Hall.

Lamoureux, H., Lavoie, J., Mayer, R., & Panet-Raymond, J. (2002). *La pratique de l'action communautaire* (2e ed.). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec. **Ce livre traite de l'évolution des pratiques, des défis, des enjeux et de l'éthique de l'action communautaire. On y décortique le processus d'intervention, les principales approches, les outils de recherche et d'analyse des communautés, les stratégies et techniques d'intervention et les phases de déroulement de l'action.

Lavoie, J., & Panet-Raymond, J. (1993). *L'action communautaire, Guide de formation sur les étapes de l'intervention communautaire*. Document inédit. Centre de formation populaire, Montréal, Québec. ** Cet ouvrage est présenté comme un guide pratique décrivant les étapes du processus d'intervention communautaire de l'analyse du milieu au bilan de l'intervention. C'est un outil simple et facile à consulter.

Roy, V. et Lindsay, J. (2015). La méthode de l'intervention de groupe en service social dans J.-P. Deslauriers et Y. Hurtubise (dir.). Introduction en travail social (p. 133-151), (3e ed). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.

Lindsay, J. et Turcotte, D. (2019). L'intervention sociale auprès des groupes, Montréal : Chenelière éducation.

Les cahiers du service social des groupes, Laboratoire de recherche, École de service social, Université Laval.

Il s'agit d'une collection sur le service social des groupes, amorcée en 1992.

Foisy, D. et Duperré M. (2015). L'organisation communautaire : pratique de changement social, Dans J.-P. Deslauriers et Y. Hurtubise (dir.), *Introduction au travail social* (p.159,176), (3e ed.). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.

Saint-Arnaud, Y. (2008). *Les petits groupes. Participation et communication*.(3e ed.). Montréal, Québec : Gaétan Morin. ** Dans « Les petits groupes », les étudiantes retrouveront des informations de base et des instruments pour améliorer la participation et la communication au sein d'un groupe en vue d'un meilleur rendement ainsi qu'une présentation du modèle systémique.

Service social (1987), vol.36, nos 2 et 3.
Ce numéro est consacré aux approches intégrées en travail social.

Service social (1997), vol.46, nos 2 et 3.
Ce numéro comprend les principales communications présentées au symposium de l'Association pour le développement du service social des groupes, tenu à Québec en 1997. D'autres numéros ont été consacrés au service social des groupes en 1966, 1980, 1983 et 1990.

Toseland, R., & Rivas, R. (2005). *An Introduction to Group Work Pratice.* Boston, MA : Allyn and Bacon. **Ce livre offre une typologie des pratiques de groupe en travail social.

Turcotte, D., & Deslauriers, J.-P. (dir.) (2017). *Méthodologie de l'intervention sociale personnelle.* (2e ed). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval. **Ce livre est dorénavant un incontournable. Il traite essentiellement de la méthodologie d'intervention sociale personnelle utilisée par les travailleuses sociales qui accompagnent des personnes dans un processus de changement. Différents chapitres traitent de la nature et des fondements de l'intervention sociale personnelle, du processus d'intervention et des principales approches en travail social.

Turcotte, D., & Lindsay, J. (2019). *L'intervention sociale auprès des groupes* (4e éd.). Montréal, Québec : Chenelière Education. ** Ce livre traite de l'évolution du service social des groupes en tant que discipline professionnelle. Il aborde les valeurs que sous-tend le travail social des groupes, ses objectifs d'intervention, la diversité de ses pratiques et ses fondements théoriques. De plus, les auteurs présentent les différentes étapes du processus d'intervention auprès des groupes et abordent la question de la coanimation.

Exemples d'activités d'apprentissage faisant appel à l'intégration des trois méthodes dans les différents milieux de stage

Cette partie vise à illustrer, à partir d'exemples concrets, quelles activités d'apprentissage peuvent être réalisées par les stagiaires afin d'effectuer des pratiques favorisant l'intégration des trois méthodes d'intervention en travail social. Les exemples sont présentés en fonction des différents milieux de pratique et évidemment, il s'agit de suggestions pouvant être bonifiées ou modifiées à partir de votre connaissance des possibilités qu'offre votre organisation.

Stage avec majeure en intervention individuelle, familiale et petits groupes et mineure en intervention collective

Dans le cas d'un stage avec majeure en intervention individuelle, familiale et petits groupes, l'étudiante, au terme de son deuxième stage, devra maîtriser tous les éléments du processus d'intervention sociale auprès des individus et/ou des petits groupes et faire preuve de suffisamment d'autonomie et de responsabilité professionnelle pour assumer seule toutes les étapes du plan d'intervention. Par contre, pour atteindre les objectifs de la mineure en intervention collective, il ou elle aura à se familiariser au processus d'intervention en l'expérimentant avec d'autres intervenantes. Une précision s'impose d'entrée de jeu. Lorsque la stagiaire participera à des tables de concertation, des semaines de sensibilisation sur différentes problématiques, des manifestations, des conférences de presse…, elle devra être impliquée activement dans l'organisation de ces activités si l'on veut considérer sa contribution comme un apprentissage en intervention collective. La simple participation aux réunions ne sera pas suffisante à l'atteinte des objectifs du stage.

Exemples d'interventions collectives pouvant être réalisées dans un stage avec une majeure en individuelle, familiale et petits groupes

Stage dans un CLSC

- Participer à des dossiers d'organisation communautaire avec l'aide des organisatrices communautaires;
- S'impliquer dans l'organisation et la coordination d'activités de sensibilisation ou de défense des droits au sein du CLSC ou au sein d'un organisme communautaire qui travaille auprès de la même clientèle ou en lien avec la même problématique que celle du stage (p. ex., comité organisateur du 8 mars pour les stagiaires qui interviennent auprès des femmes);
- Participer à l'organisation et à la coordination d'activités syndicales ayant des visées d'intervention sociale (p. ex., Comité de condition féminine);

- S’impliquer au sein de comités d’usagers;
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités dans le cadre de la semaine nationale du travail social;
- Participer activement à l’organisation d’un colloque régional ou provincial (p. ex., colloque du RQIIAC);
- Assumer des fonctions et des responsabilités au sein d’une table de concertation ou d’un projet associé à une table de concertation.

Stage dans un centre jeunesse

- S’impliquer dans le comité des usagers;
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités de sensibilisation et de prévention (p. ex., violence, toxicomanie, abus sexuels, etc.) en lien avec d’autres organismes (p. ex., table de concertation des intervenantes et intervenantes jeunesse, organismes communautaires, etc.);
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités syndicales ayant des visées d’intervention sociale (p. ex., Comité de condition féminine);
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités dans le cadre de la semaine nationale du travail social;
- Participer activement à l’organisation d’un colloque régional ou provincial;
- Assumer des fonctions et des responsabilités au sein d’une table de concertation ou d’un projet associé à une table de concertation;
- Participer à la mise en place de projets de prévention auprès des usagers et usagères.

Stage en milieu hospitalier

- S’impliquer dans le comité des usagers;
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités de sensibilisation ou de prévention de maladies spécifiques (p. ex., Épilepsie, acidose lactique, etc.) orchestrées par des organismes communautaires dans le domaine de la santé (p. ex., CORHAM, Association des personnes épileptiques du Saguenay, Palli-Aide, etc.);
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités de promotion de la santé (p. ex., nutrition, tabagisme, activité physique, santé mentale, etc.);
- S’impliquer dans l’association des bénévoles du centre hospitalier en organisant des formations adaptées aux besoins des membres;
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités syndicales ayant des visées d’intervention sociale (p. ex., Comité de condition féminine);
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités dans le cadre de la semaine nationale du travail social;
- Participer activement à l’organisation d’un colloque régional ou provincial.

Stage en milieu scolaire

- Participer à l'organisation et à la coordination d'activités dans le cadre de la semaine nationale du travail social;
- Apporter du soutien aux différents comités étudiants (p. ex., Conseil étudiant, radio étudiante, journal étudiant, groupes de pastorale, etc.);
- Participer à l'organisation et à la coordination d'activités de sensibilisation et de prévention sur des problématiques spécifiques (p. ex., prévention du suicide, toxicomanie, violence dans les relations amoureuses, etc.) ou de promotion de la santé (p. ex., nutrition, activité physique, contraception et prévention des MST, tabagisme, etc.) s'adressant à tous les élèves de l'école et, ou à leurs parents;
- Participer à l'organisation et à la coordination d'activités de sensibilisation et de prévention sur des problématiques spécifiques en collaboration avec des organismes communautaires jeunesse (p. ex., Maison des jeunes, La corporation les adolescents et la vie de quartier, etc.) et les jeunes qui les fréquentent;
- Participer à l'organisation et à la coordination d'activités syndicales ayant des visées d'intervention sociale (p. ex., Comité de condition féminine);
- Participer activement à l'organisation d'un colloque régional ou provincial;
- Assumer des fonctions et des responsabilités au sein d'une table de concertation ou d'un projet associé à une table de concertation.

Stage dans un centre de réadaptation

- S'impliquer dans le comité des usagers;
- Participer à l'organisation et à la coordination d'activités dans le cadre de la semaine nationale du travail social;
- Participer à l'organisation et à la coordination d'activités syndicales ayant des visées d'intervention sociale (p. ex., Comité de condition féminine);
- Participer à l'organisation et à la coordination d'activités de sensibilisation, d'information ou de défense des droits en lien avec d'autres organismes (p. ex., Comité des usagers du transport adapté du Saguenay, ADHIS, etc.);
- Participer activement à l'organisation d'un colloque régional ou provincial;
- Travailler à la mise en place de projets de soutien aux aidants et aux familles d'accueil;
- Assumer des fonctions et des responsabilités au sein d'une table de concertation ou d'un projet associé à une table de concertation.

Stage dans un organisme communautaire

- S'impliquer au sein du comité des usagers ou mobiliser des usagers pour en mettre un sur pied;

- S’impliquer avec les bénévoles de l’organisme en organisant des formations adaptées à leurs besoins;
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités de revendications (p. ex., manifestations, conférences de presse, marches de solidarité, pétitions, etc.) autour des politiques sociales qui touchent de près les usagers de l’organisme au sein même de l’organisme ou avec d’autres organismes de la communauté;
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités de sensibilisation ou d’information en lien avec d’autres organismes travaillant auprès de la même clientèle ou avec la même problématique que celle du stage;
- Participer à l’organisation et à la coordination d’activités dans le cadre de la semaine nationale du travail social;
- Participer activement à l’organisation d’un colloque régional ou provincial;
- Assumer des fonctions et des responsabilités au sein d’une table de concertation ou d’un projet associé à une table de concertation.

Stage avec majeure en intervention collective et mineure en intervention individuelle, familiale et petits groupes

L’étudiante qui effectue un stage avec majeure en intervention collective devra, au terme de son deuxième stage, maîtriser tous les éléments du processus d’intervention sociale auprès des collectivités et faire preuve de suffisamment d’autonomie et de responsabilité professionnelle pour assumer seule toutes les étapes du plan d’intervention en organisation communautaire. Pour atteindre les objectifs de la mineure en intervention individuelle/petits groupes, elle aura à se familiariser avec le processus d’intervention en l’expérimentant avec l’aide d’autres intervenantes. La stagiaire devrait pouvoir avoir la charge d’au moins un dossier d’intervention individuelle et pouvoir assister et coanimer lors d’intervention auprès des groupes (si l’occasion se présente).

Exemples d’interventions individuelles et des petits groupes pouvant être réalisées dans un stage avec une majeure en intervention collective :

Stage dans un CLSC

- S’associer avec une intervenante du CLSC qui intervient auprès des individus pour observer des entrevues, co-intervenir et finalement, si possible, avoir la charge d’un dossier;
- Prendre une entente avec un groupe communautaire avec lequel l’étudiante est déjà en contact dans un dossier d’organisation communautaire afin d’intervenir lors des périodes d’accueil de la clientèle (intervention ponctuelle) et un suivi individuel;

- Participer à l'organisation et à l'animation des rencontres d'un groupe d'entraide, de soutien ou de thérapie avec une intervenante du CLSC qui intervient auprès des petits groupes ou dans un organisme communautaire avec lequel l'étudiante est déjà en contact pour un dossier d'organisation communautaire.

Stage dans un organisme communautaire

- Participer à l'organisation et à l'animation des rencontres d'un groupe d'entraide, de soutien ou de thérapie avec une autre intervenante;
- Intervenir lors des périodes d'accueil de la clientèle (interventions ponctuelles);
- Prendre en charge un suivi individuel.

Stage dans un regroupement d'organismes communautaires

- Participer à l'organisation et à l'animation des rencontres d'un groupe d'entraide, de soutien ou de thérapie avec une autre intervenante travaillant dans un organisme membre du regroupement;
- Intervenir lors des périodes d'accueil de la clientèle dans un organisme membre du regroupement;
- Prendre en charge un suivi individuel dans un organisme membre du regroupement;
- Mettre en place et coanimer avec une autre intervenante un groupe de soutien pour les intervenantes des organismes membres du regroupement.

FICHE 2 - PLACE ET DÉROULEMENT DES STAGES DANS LA FORMATION

Les stages, l'activité principale de la troisième année

Rappelons que les stages constituent l'activité principale de la troisième année du baccalauréat. L'étudiante doit effectuer deux stages qui se répartissent sur deux trimestres à raison de quatre jours/semaine : stage I (4SVS313) à l'automne, stage II (4SVS315) à l'hiver. Chacun des stages totalise l'équivalent de 60 jours, soit 15 semaines ou 420 heures dans un milieu de pratique.

Faire un stage exige du temps et de l'énergie. Il est donc souhaitable d'examiner la planification du temps en fonction de ces contraintes étant donné que ce ne sont plus 15 heures de cours par semaine, mais bien 28 heures d'activités d'apprentissage qui sont obligatoires.

2.1 La formule de stages continus

Les stages I et II s'effectuent de façon continue dans un même lieu avec la même superviseure et la même professeure de stage, sauf exception. Cette formule permet à l'étudiante de s'insérer de façon plus significative dans un milieu de pratique, d'assurer une meilleure continuité entre ses stages et de respecter la progression de ses apprentissages.

2.2 Les orientations des stages

Dans le cadre de leurs stages I et II, les étudiantes doivent se spécialiser dans l'une ou l'autre des méthodes en travail social (intervention auprès des individus et des petits groupes ou intervention collective) tout en se familiarisant avec les autres méthodes. Ainsi, les étudiantes devront consacrer quatre à cinq heures par semaine à la mineure, pour un total variant entre soixante et soixante-quinze heures par trimestre.

2.3 Les activités de séminaires de stage

Les stages I et II sont réalisés de concert avec des activités prenant la forme de séminaires. Ces activités visent à :

a) offrir aux stagiaires, un lieu de soutien à leur apprentissage en stage et de mise en commun de leurs expériences;
b) faciliter l'intégration de leurs connaissances acquises à l'université et dans les lieux de pratique;
c) apprendre aux stagiaires à conceptualiser leur expérience pratique et développer leurs capacités d'analyse de l'intervention;
D) leur permettre de réfléchir sur les fondements qui sous-tendent l'intervention sociale, notamment à partir des modèles d'intervention privilégiés par leurs lieux de stage.

FICHE 3 - OUTILS PÉDAGOGIQUES

3.1 Les objectifs de stage

Les objectifs des stages sont des énoncés qui traduisent les attentes de l'Unité d'enseignement en travail social en regard des apprentissages que l'étudiante doit réaliser au cours de ses stages. Ils constituent le cadre de référence à partir duquel l'étudiante et la superviseure vont définir et baliser les objectifs spécifiques du contrat pédagogique. Fondé sur une pédagogie ouverte et sur le principe d'un apprentissage progressif, le contenu de ces objectifs doit permettre à l'étudiante de choisir ses activités et de graduer ses apprentissages allant de la mise en situation pendant le stage I à la maîtrise du processus d'intervention sociale à la fin du stage II. Les objectifs des stages sont donc définis en fonction de niveaux d'attentes différents pour chacun des deux stages.

3.2 Fonction des outils pédagogiques

Si l'on veut assurer que le stage soit une activité réfléchie, il est essentiel que la superviseure et l'étudiante se dotent d'outils pédagogiques appropriés, et ce dès le début des stages. Ces outils sont une aide précieuse pour faciliter la réflexion de l'étudiante face à son expérience de stage notamment pour :

a) planifier et orienter ses apprentissages;

b) guider l'analyse de son action;

c) systématiser ses connaissances issues de la pratique;

d) vérifier l'intégration de ses connaissances et de ses capacités d'analyse;

e) dégager ses acquis, évaluer ses apprentissages et situer leur évolution.

Ces outils fournissent un matériel de base précis et systématique pour le travail de réflexion en supervision. Nous nous limiterons à présenter sommairement la nature de chacun des instruments pédagogiques privilégiés par l'Unité d'enseignement. Nous comptons sur votre sens critique et votre créativité pour les adapter aux besoins et les enrichir.

3.3 Le contrat pédagogique

Le contrat pédagogique est le premier et le principal outil pédagogique à considérer dans la formation pratique. Il constitue un moyen de planification des apprentissages qui seront réalisés pendant le stage et il est le principal instrument d'évaluation du stage. Il sert donc de guide et de point de référence aux différentes étapes des stages et favorise la participation et la responsabilité de l'étudiante dans son cheminement. Le contrat pédagogique fait l'objet

d'une entente écrite entre l'étudiante, la superviseure, la répondante et la professeure de stage pour définir :

- Les objectifs d'apprentissage;
- Les moyens pour les atteindre : activités de stage et conditions nécessaires;
- L'échéancier des apprentissages;
- Les indicateurs de mesure.

3.3.1 Éléments prérequis à la formulation du contrat pédagogique

Les principaux éléments pouvant faciliter l'orientation de la formulation du contrat sont :

a) les objectifs généraux et spécifiques des stages, lesquels doivent servir de base à l'établissement du contrat pédagogique;

b) les opportunités offertes dans le milieu de stage : objectifs, services, conditions de pratique et de formation; possibilités et limites des ressources offertes;

c) les besoins pédagogiques de l'étudiante :

   - ses acquis : connaissances, habiletés, compétences;
   - ses intérêts et attentes;
   - son style d'apprentissage;
   - ses conceptions des problématiques sociales et de la pratique du travail social;

d) les attentes et les possibilités de la superviseure.

3.3.2 Temps prévu pour l'établissement du contrat pédagogique

Le contrat pédagogique doit être établi dans **les deux premières semaines** de chacun des deux stages et transmis à la professeure de stage selon les modalités et les dates prévues au calendrier des stages disponibles au début de chaque session.

3.3.3 Formule et processus d'application du contrat pédagogique

Le contrat pédagogique énonce les objectifs généraux et objectifs spécifiques s'y rattachant auxquels l'étudiante doit répondre dans le cadre de son stage. La responsabilité de l'étudiante consiste à identifier les moyens et les indicateurs de mesure relatifs à ces objectifs, de même qu'à statuer d'un échéancier de réalisation. Le tout, en collaboration avec sa superviseure et sa répondante de stage. Notons que le contrat pédagogique doit être entériné par la professeure de stage lors de sa première visite dans le milieu.

3.4 Les outils d'évaluation des stages

L'évaluation des apprentissages en stage est une intervention pédagogique qui se fait de deux façons : l'évaluation formative pendant le stage et l'évaluation sommative à la fin du stage. L'évaluation formative[6] est un processus continu et systématique par lequel on vérifie les acquisitions en fonction des objectifs, des moyens, des ressources et des critères préétablis. Les aspects les plus importants qui la caractérisent sont :

a) Une action immédiate pour améliorer l'apprentissage pendant qu'il se réalise;

b) L'identification du degré d'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs;

c) L'identification de la démarche d'apprentissage utilisée par l'étudiante;

d) L'adaptation des démarches d'enseignement et d'apprentissage selon les difficultés rencontrées;

e) L'identification des acquis nécessaires au début des apprentissages.

L'évaluation formative s'intéresse donc au fonctionnement de la stagiaire pendant les apprentissages et se concrétise par une aide pédagogique immédiate auprès de l'étudiante. Elle permet de déceler les difficultés de l'étudiante afin de lui suggérer ou de lui faire découvrir des moyens de progresser. Cette évaluation est pratiquée tout au long du stage dans les rencontres de supervision et les visites de la professeure de stage. Elle prend un caractère formel à l'occasion de l'évaluation mi-stage.

3.4.1 Les évaluations mi-stage

Les évaluations mi-stage sont complétées vers la septième semaine de chacun des stages et consistent en une appréciation de l'expérience de stage. Elles permettent à la stagiaire et à la superviseure :

a) de faire le point sur l'intégration de la stagiaire dans l'organisme et auprès des autres stagiaires;

b) de faire le point sur le contrat pédagogique et son réalisme face à la réalité de l'organisme;

c) d'effectuer une évaluation sommaire de la première partie du stage;

d) d'évaluer les différents savoirs : savoir, savoir-faire, savoir-être, savoir dire.

Ces évaluations ne sont pas notées et ont plutôt une valeur indicative pour la stagiaire. Elles se traduisent dans des rapports sommaires qui sont acheminés à la professeure de stage au

[6] Tiré de « Éléments de docimologie. L'évaluation formative »/… réalisé par la Direction générale de l'évaluation des ressources didactiques du ministère de l'Éducation〗Le Ministère, 1988.

moins 72 heures avant la date prévue pour la rencontre individuelle d'évaluation mi-stage. Cette rencontre entre la stagiaire et la professeure de stage se déroule à l'université.

3.4.2 Les évaluations de fin de stage

La seconde forme d'évaluation est dite sommative. Elle permet de se prononcer à la fin des périodes d'apprentissage soit la fin du stage I et la fin du stage II. L'étudiante complète l'évaluation puis la présente à sa superviseure qui complète la partie de l'évaluation qui lui est réservée. Si la superviseure est en désaccord avec l'évaluation de sa stagiaire, elle devra, dans un rapport personnel d'évaluation, en expliquer les motifs.

L'évaluation de fin de stage se fait à l'aide de trois à quatre instruments :

a) Une évaluation du niveau d'atteinte des objectifs spécifiques tels que décrits au contrat pédagogique. La compilation permet de déterminer un résultat moyen pour chaque série d'objectifs spécifiques et un résultat moyen général;

b) Un rapport d'évaluation que l'étudiante complète et que la superviseure doit entériner et commenter. Dans le cas d'un désaccord, la superviseure achemine à la professeure de stage son rapport personnel d'évaluation de stage;

c) Un rapport de stage que l'étudiante complète tout au long du stage (voir 3.4.3).

d) Un formulaire d'appréciation de la stagiaire par la répondante de stage, s'il y a lieu.

e) Un formulaire d'appréciation de la stagiaire par la répondante de la mineure, s'il y a lieu.

Les évaluations de fin de stage permettent :

a) À l'étudiante de produire une analyse critique personnelle de son expérience de stage. Elle donne l'occasion à l'étudiante de vérifier ses capacités, d'analyser son action, de la traduire, d'en dégager l'essence, de l'évaluer et de tracer une orientation;

b) À la superviseure d'évaluer le stade d'évolution de l'étudiante et d'ajuster l'encadrement de l'apprentissage, s'il s'agit du premier stage ou de recommander une orientation professionnelle s'il s'agit du second stage.

Pour l'Unité d'enseignement en travail social, ce sont des instruments d'information utile qui permettent d'ouvrir des pistes de réflexion sur la nature et les conditions d'apprentissage propres au stage sur l'orientation du programme de la formation pratique. En somme, ce sont des outils qui permettent de porter une appréciation globale sur l'expérience du stage et plus spécifiquement :

a) d'évaluer les acquis de l'étudiante à la fin du stage;

b) d'apprécier les conditions reliées à l'atteinte ou non des objectifs du stage;

c) d'indiquer une orientation :

- des objectifs et des moyens d'apprentissage du second stage, dans le cas du premier stage;
- du cheminement professionnel de l'étudiante à la fin du second stage.

3.4.3 Le rapport de stage

Tout au long du stage, les étudiantes doivent recueillir les informations pertinentes sur leurs activités et leurs réalisations de stage pour démontrer à la superviseure et à la professeure de stage l'atteinte des objectifs généraux et spécifiques. Ce rapport permet à la professeure de stage, lors des rencontres mi-stage et fin de stage, de vérifier l'atteinte d'objectifs inscrits dans le contrat pédagogique. Avant la rencontre de fin de stage, l'étudiante remet son rapport de stage, une copie à la superviseure et une autre à la professeure de stage. **Le rapport de stage est une synthèse des apprentissages réalisés et fait preuve de l'atteinte des objectifs**. Votre professeur·e de stage vous remettra un document présentant les modalités et le contenu à inclure dans votre rapport.

3.4.4 Les outils d'évaluation de la formation pratique

Ces outils permettent d'ouvrir des pistes de réflexion et d'amélioration pour le comité de formation pratique. En somme, ce sont des outils qui permettent de porter une appréciation globale sur la formation pratique et plus spécifiquement de proposer des recommandations relativement :

- au programme de formation;
- à la politique des stages;
- à l'utilisation de l'organisme comme lieu de stage.

3.4.5 Quelques principes directeurs pour une évaluation significative

Les deux types d'évaluation formative et sommative doivent s'effectuer à partir du contrat pédagogique et respecter un certain nombre de principes : S'assurer « sur quoi » porte l'évaluation et à partir de quels critères elle se fera;

a) L'évaluation doit concerner tous les aspects du processus d'apprentissage : objectifs, acquis, moyens, ressources, etc.;

b) L'évaluation doit être fondée, basée et confrontée à des faits concrets et identifiables, tirés de la pratique de l'étudiante en stage : situations d'intervention, rapports écrits, enregistrements, journal de bord, etc. En ce sens, elle doit éviter d'être une liste d'objectifs atteints sans référence à des faits correspondant pour le démontrer.

3.4.6 La notation

La notation est établie selon la méthode **« Succès » (S)** ou **« Échec » (E)**. La superviseure recommande la note à la professeure de stage, qui assume la responsabilité de la notation finale pour l'université.

FICHE 4 - LA SUPERVISION

La supervision est la méthode pédagogique privilégiée pour assurer l'encadrement de la formation pratique. Elle constitue un enseignement dynamique de l'expérience d'apprentissage de l'étudiante sur le terrain. En ce sens, la supervision est essentiellement éducative, c'est-à-dire axée sur le processus d'acquisition de connaissances, d'attitudes et d'habiletés propres au travail social. Elle doit éviter de se limiter à l'aspect administratif de l'encadrement en milieu de travail, axé uniquement sur la production. La principale responsabilité de la superviseure est d'assurer l'enseignement en stage. En tant que formatrice, elle est redevable à la professeure de stage de l'Unité d'enseignement.

4.1 Types de superviseure

Il existe deux types de superviseure :

a) La superviseure institutionnelle est une praticienne employée par l'organisme d'accueil et désignée par ce dernier pour assurer l'encadrement pédagogique et administratif d'une ou de plusieurs stagiaires;

b) La superviseure privée est une professionnelle extérieure à l'organisme d'accueil, choisie par l'Unité d'enseignement pour assurer l'encadrement pédagogique d'une ou de plusieurs stagiaires, et ce dans les cas où l'organisme ne peut assurer la supervision professionnelle.

4.2 Fonctions de la supervision

Les principales fonctions de la supervision sont :

a) D'assurer la mise en place des conditions essentielles à la réalisation des objectifs d'apprentissage en stage;

b) De planifier, en collaboration avec la stagiaire et avec la répondante (s'il y a lieu) les activités d'apprentissage;

c) De faciliter l'acquisition et l'intégration de la théorie et des connaissances concernant les principes et les techniques de la pratique du travail social;

d) De permettre un recul pour analyser les apprentissages réalisés par l'étudiante stagiaire : identifier, nommer, confronter, évaluer les connaissances acquises à partir d'une pratique donnée, en dégager les principes « généralisateurs »;

e) De mettre au point l'apprentissage de base d'attitudes, d'habiletés et de techniques du processus d'intervention sociale;

f) De donner de la rétroaction à l'étudiante sur les activités réalisées;

g) D'identifier les difficultés vécues par la stagiaire et de lui suggérer ou l'amener à identifier des alternatives;

h) De soutenir l'étudiante stagiaire dans son processus de formation en stage;

i) De maintenir de façon régulière les contacts avec la répondante dans le cas d'une supervision privée.

4.3 Tâches de la superviseure

4.3.1 Tâches administratives

La superviseure :

a) Participe à l'entrevue pré stage en vue de l'acceptation ou non du stage de l'étudiante et communique les recommandations appropriées à l'agente de stage;

b) S'assure que l'intégration de l'étudiante stagiaire dans l'organisme soit facilitée.

c) Assure la mise en place des conditions matérielles nécessaires à la réalisation du stage;

d) Planifie, sélectionne en collaboration avec l'étudiante stagiaire, la répondante et la professeure de stage, les activités de stage et ce, selon l'entente du contrat pédagogique;

e) Assume la responsabilité administrative et professionnelle des actes professionnels posés par l'étudiante dans l'organisme.

4.3.2 Tâches pédagogiques

La superviseure :

a) Assure la responsabilité pédagogique des apprentissages en stage;

b) Oriente et soutient l'étudiante stagiaire dans l'élaboration du contrat pédagogique;

c) Prépare et assure le temps régulier et hebdomadaire de supervision auquel a droit l'étudiante stagiaire selon les normes de l'université;

d) Assure l'accès et l'application des divers moyens pédagogiques pour réaliser l'enseignement en stage;

e) Assure l'évaluation continue des apprentissages de l'étudiante stagiaire durant le stage, soit l'évaluation à mi-stage et l'évaluation finale des stages selon les exigences de l'université;

f) Est responsable d'accepter et de commenter l'évaluation à mi-stage et l'évaluation finale;

g) Recommande à la professeure de stage une note, selon le code en vigueur à l'Unité d'enseignement et l'inscrit dans son rapport synthèse.

4.4 Les outils de soutien à la supervision

Pour que les activités réalisées par la stagiaire soient une occasion d'apprentissage, il faut que la superviseure puisse lui donner du feed-back. Pour ce faire, il existe un ensemble de moyens auxquels la superviseure et l'étudiante peuvent avoir recours. Mentionnons à titre d'exemple :

a) Le résumé écrit du processus des interventions de l'étudiante;

b) Les rapports officiels : dossiers, documents que doit élaborer l'étudiante;

c) Les supports outils audiovisuels à partir desquels l'étudiante enregistre ses interventions;

d) L'observation annotée de la superviseure des interventions de l'étudiante;

e) Le cahier de bord; cahier dans lequel l'étudiante consigne régulièrement ses interventions, ses acquis, ses analyses, ses questions, les difficultés rencontrées.

4.5 Modalités de la supervision

À l'UQAC, le principal mode de supervision utilisé est la supervision individuelle c'est-à-dire un type de tutorat assuré par une professionnelle détenant un baccalauréat en travail social en emploi dans l'organisme d'accueil de la stagiaire ou par une superviseure privée. Toutefois, la supervision de groupe en alternance avec la supervision individuelle peut aussi être utilisée, compte tenu de ses riches apports pédagogiques. L'Unité d'enseignement tend à favoriser son utilisation dans les circonstances qui s'y prêtent.

4.6 La préparation matérielle des rencontres de supervision

Pendant tout le stage, la supervision implique des rencontres hebdomadaires entre la stagiaire et sa superviseure. Pour que ces rencontres soient des temps d'enseignement, d'analyse et d'évaluation, elles doivent être préparées systématiquement et non improvisées. Cette préparation systématique exige que la stagiaire fournisse à sa superviseure avant chaque rencontre du matériel vérifiable et mesurable pouvant servir de thèse à la supervision. Ainsi la superviseure pourra préparer et orienter son encadrement pédagogique. C'est dans cette perspective que se situe, entre autres, la pertinence d'instruments pédagogiques appropriés.

4.7 Le temps de supervision

Le temps prévu et exigé par l'UQAC pour la supervision d'une étudiante correspond **à trois heures par semaine**. Ce temps couvre essentiellement la rencontre de supervision régulière et hebdomadaire. À cette rencontre de supervision, il faut ajouter :

a) Le temps de planification des activités de stage;

b) Le temps de préparation de la rencontre de supervision régulière et hebdomadaire : lecture, analyse des dossiers de l'étudiante, de son cahier de bord, cassette, vidéo, etc.;

c) Le temps de rencontres individuelles et collectives avec la professeure de stage à l'université ou à son bureau;

d) Le temps de consultation au besoin.

L'employeur, en acceptant qu'une de ses employées supervise une étudiante en formation, accepte par le fait même de lui donner les moyens pour le faire.

4.8 Le lieu des supervisions

Les rencontres de supervision se déroulent habituellement dans les locaux du milieu de stage. Si celles-ci doivent avoir lieu ailleurs, il importe que le lieu choisi permette d'assurer la confidentialité des discussions. Au besoin, les stagiaires peuvent réserver un local à l'UQAC, aux pavillons de Chicoutimi ou de Sept-Îles. Les supervisions au domicile de la superviseure ou de la stagiaire ne sont pas autorisées.

FICHE 5 - LES RESPONSABILITÉS DES ACTEURS CONCERNÉS

Les stages mettent en présence plusieurs personnes qui sont appelées à partager un ensemble de responsabilités en vue de leur réalisation. Nous identifions les principales responsabilités dévolues à chacun des acteurs concernés.

5.1 L'étudiante stagiaire

L'étudiante stagiaire est **l'agente responsable** de sa formation. À ce titre, ses principales responsabilités sont de :

a) Rédiger et soumettre sa demande de stage selon les procédures de l'Unité d'enseignement en travail social;

b) Participer à une rencontre obligatoire d'orientation pré stage avec l'agente de stage;

c) Participer aux rencontres collectives de préparation des stages;

d) Participer à l'entrevue pré stage dans l'organisme afin d'identifier ses intérêts et sa motivation pour ce milieu, faire part de sa préparation académique et communiquer ses commentaires à l'agente de stage en travail social;

e) Préparer et participer à l'élaboration du contrat pédagogique et en assumer la rédaction et la remise à la professeure de stage, et ce dans les délais prévus;

f) S'assurer que la réalisation du contrat pédagogique est respectée;

g) En cas de bris du contrat pédagogique, soumettre la question aux personnes concernées : d'abord à sa superviseure et, si nécessaire, à la professeure de stage;

h) Préparer et participer activement à l'enseignement en stage; assumer la préparation du matériel requis pour les rencontres de supervision : rédaction du journal de bord, des dossiers, enregistrement de cassettes et préparation de tout autre matériel convenu avec la superviseure;

i) Préparer, participer et entériner avec la superviseure l'évaluation mi-stage;

j) Préparer, participer à l'évaluation finale du stage et en assumer la rédaction. La remettre à la professeure de stage dans les délais prévus;

k) Constituer un rapport de stage (Contrat pédagogique, évaluation et rapport de stage);

l) Se préparer et participer aux rencontres individuelles et collectives prévues au calendrier des stages;

m) Participer aux rencontres mensuelles obligatoires de séminaire de stage;

n) Remplir les grilles d'évaluation pour donner son appréciation concernant le milieu de stage et la supervision.

En ce qui concerne les règles de la déontologie et de la pratique professionnelle, la stagiaire est soumise aux politiques et règlements de son lieu de stage dans l'exercice de ses activités professionnelles.

5.2 L'organisme d'accueil

L'organisme contribue à la formation des étudiantes en :

a) Assurant aux stagiaires les activités et les conditions d'apprentissage : moyens et ressources humaines et matérielles;

b) Assurant la supervision de la stagiaire par une personne qualifiée, répondant aux critères de l'Unité d'enseignement;

c) S'engageant à respecter les objectifs de stage définis par l'Unité d'enseignement.

5.3 La répondante d'organisme

Sa principale fonction consiste à assurer l'encadrement administratif de la stagiaire dans l'organisme de stage. En plus d'agir à titre de lien financier et administratif entre l'organisme et l'Unité d'enseignement en travail social, elle assure les conditions matérielles nécessaires à la réalisation des stages.

Dans le cas où l'organisme ne peut assurer lui-même la supervision professionnelle, la répondante joue un rôle plus spécifique. L'organisme désigne donc une répondante, c'est-à-dire une professionnelle n'ayant pas nécessairement une formation en travail social, à son emploi qui agit comme personne-ressource auprès de la stagiaire et comme agent de liaison avec la superviseure privée choisie par l'Unité d'enseignement.

Ses fonctions consistent à :

a) Assurer l'accueil de la stagiaire en lui donnant le soutien nécessaire dans ses rapports avec l'organisme et la communauté immédiate;

b) Faciliter la mise en place des conditions nécessaires à l'intégration et à la réalisation des stages;

c) Planifier, en collaboration avec la stagiaire et la superviseure privée, les activités d'apprentissage;

d) Selon la fonction occupée par la répondante dans l'organisme, elle peut assumer le lien administratif et financier avec l'Unité d'enseignement et assurer les conditions matérielles nécessaires à la réalisation des stages;

e) Assure, dans les limites de ses disponibilités et de ses responsabilités, un soutien ponctuel à la stagiaire lors de situations plus difficiles;

f) Guider la stagiaire dans l'apprentissage des activités, des politiques et du fonctionnement interne de l'organisme;

g) Participer, dans les limites de ses responsabilités, à l'orientation, au déroulement et à l'évaluation du stage, à partir de la grille conçue à cet effet, et ce, en collaboration avec la superviseure privée et la professeure de stage;

h) Maintenir de façon régulière les contacts avec la superviseure privée;

i) Participer aux rencontres pour l'entérinement du contrat pédagogique et l'évaluation des stages.

5.4 L'unité d'enseignement en travail social

L'Unité d'enseignement en travail social par son conseil d'Unité d'enseignement assume en dernier ressort la responsabilité de l'ensemble de la formation pratique des étudiantes sur recommandation du comité de formation pratique en :

a) Établissant les normes et politiques de stage;

b) Déterminant les critères pour le choix des organismes d'accueil et des superviseures;

c) Assurant la sélection des superviseures et des lieux de stages;

d) Assurant l'encadrement pédagogique des superviseures et des stagiaires en cours de stage.

5.5 Les professeur·es responsables de la formation pratique

Elle assume pour l'Unité d'enseignement en travail social la responsabilité de la coordination de la formation pratique et de la consultation pédagogique auprès des étudiantes, des professeures de stage, des lieux de pratique et auprès du Service des stages. De plus, elle a les responsabilités suivantes :

a) Encadrer le déroulement des quatre stages en travail social : 4SVS224, 4SVS313, 4SVS315 et 4SVS317;

b) Étudier les demandes d'équivalence et de dérogation à la politique des stages présentées par les étudiantes;

c) En collaboration avec les professeures et les agentes de stage en travail social, soutenir le processus de préparation et de placement des stagiaires;

d) En collaboration avec les professeures de stage, assumer la coordination et l'encadrement pédagogique des superviseures et des stagiaires;

e) Coordonner toutes les activités de la formation pratique et animer les rencontres du comité de formation pratique;

f) Représenter l'Unité d'enseignement en travail social auprès d'organismes, corporations ou comités associés aux questions de la formation pratique;

g) Participer à des recherches et à des projets pédagogiques dans le but d'assurer une meilleure intégration de la formation théorique et pratique chez les étudiantes;

h) Rencontrer et encadrer les étudiantes ciblées par les professeures du cours « Stage d'initiation à l'intervention sociale et identité professionnelle » parce qu'elles ont présenté des difficultés majeures dans leurs cours et s'entendre sur un plan d'action pour remédier aux difficultés avant le placement en stage.

La responsable de la formation pratique est une professeure du département des sciences humaines et sociales.

5.6 La professeure de stage

Elle veille à :

a) Assurer le lien entre l'Unité d'enseignement et les lieux de stage;

b) Assumer la responsabilité pédagogique d'un groupe de stagiaires pour les périodes de stage;

c) Assurer la coordination et l'encadrement pédagogique des superviseures de stage et des répondantes d'organismes;

d) Assumer la responsabilité pédagogique des rencontres mensuelles de séminaire de stage pour le groupe de stagiaires dont elle a la responsabilité.

Ses tâches spécifiques sont les suivantes :

a) Entériner les contrats pédagogiques;

b) Entériner les évaluations mi-stage, rencontrer individuellement chaque étudiante à la mi-stage, faire un retour avec la superviseure suite à la rencontre avec l'étudiante;

c) Participer aux évaluations de fin de stage, les entériner et dégager les orientations appropriées;

d) Intervenir et décider en cas de litige de la réorientation ou de la prolongation de stage;

e) Assumer la responsabilité de la notation des stagiaires assignées et aviser la superviseure si sa notation diffère de celle qu'elle a recommandée;

f) Préparer et assurer la réalisation des rencontres collectives et individuelles auxquelles participent les superviseures, les stagiaires et les répondantes;

g) Préparer et animer des rencontres mensuelles de séminaire de stage;

h) Assurer un soutien pédagogique différencié en termes de consultation au besoin auprès des stagiaires et des superviseures;

i) À la fin des stages, transmettre au responsable de la formation pratique un rapport d'évaluation sur chacun des lieux de stage concernés et les recommandations appropriées;

j) Assumer la responsabilité du rapport de stage de l'étudiante assignée.

5.7 L'agente de stage en travail social

Elle est la professionnelle du service des stages en travail social du département des sciences humaines et sociales.

Ses responsabilités principales sont les suivantes :

a) Organiser les activités de stage en établissant et maintenant des contacts avec les milieux susceptibles de recevoir les stagiaires en convenant avec elles des protocoles d'entente de façon à satisfaire les besoins des étudiantes en matière de stage au moment opportun, compte tenu des disponibilités des organismes qui accueillent les stagiaires;

b) Assister les responsables dans l'évaluation pédagogique des stages et collaborer avec eux à l'élaboration de méthodes visant à procéder à une évaluation juste et objective. Peut participer à des recherches prospectives relativement aux divers types de stages; participe aux réunions des comités des stages.

5.8 Le département des sciences humaines et sociales

L'attachée d'administration du département des sciences humaines et sociales a pour fonction :

a) D'assurer la budgétisation de la formation pratique à l'intérieur du programme de baccalauréat en travail social;

b) De gérer le budget imparti à la formation pratique soit le paiement des honoraires de supervision et des frais de déplacement;

c) De soutenir la réalisation des stages et des projets pédagogiques;

d) D'assurer la protection des étudiantes par la couverture des assurances de l'université

e) De signer des ententes entre l'université et les organismes impliqués.

FICHE 6 - LES MÉCANISMES DE SOUTIEN ET D'ENCADREMENT DE L'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT EN TRAVAIL SOCIAL

Diverses formes d'encadrement et de soutien pédagogique sont offertes aux superviseures et aux étudiantes durant le déroulement des stages. Les plus importantes sont les rencontres collectives à l'université, les visites de terrain individualisées, les consultations données aux superviseures et aux étudiantes, la participation à des séminaires, le recours au comité de la formation pratique.

6.1 Les rencontres collectives à l'université

Ces rencontres s'adressent à l'ensemble des étudiantes stagiaires.

6.1.1 Rencontre d'orientation des stages

Cette rencontre vise à :

a) Communiquer et préciser un ensemble d'informations nécessaires à la mise en marche et au déroulement des stages : orientations du programme, politique des stages, calendrier des activités de stage, etc.;

b) Partager et clarifier tout questionnement à propos des stages.

6.2 Les visites de terrain individualisées

Ces visites de la professeure de stage permettent de :

a) Connaître et apprécier les conditions et le contexte dans lequel se déroulent les stages;

b) Adapter, orienter et évaluer l'enseignement en stage en fonction des besoins de l'étudiante; de la superviseure et de l'organisme;

c) Assurer un suivi et un soutien pédagogiques plus différenciés aux superviseures et aux étudiantes;

d) D'assurer un lien avec la formation à l'université;

e) De maintenir un échange relatif aux connaissances et aux orientations émanant des lieux de pratique et de l'université.

Un minimum de quatre visites sur le terrain s'effectue pendant une année scolaire :

a) Un mois après le début du stage I ou avant la rédaction finale du contrat pédagogique. Cette rencontre vise à entériner le contrat pédagogique;

b) À la fin du stage I. Cette rencontre a pour but d'évaluer les apprentissages réalisés, les moyens et les conditions du stage I, d'effectuer les ajustements nécessaires s'il y a lieu et de dégager les orientations du second stage;

c) Un mois après le début du stage II ou avant la rédaction finale du contrat pédagogique. Cette rencontre vise à entériner le contrat pédagogique;

d) À la fin du stage II. Cette rencontre a pour objectifs d'évaluer l'expérience globale des deux stages et d'en tirer les conclusions pertinentes en vue d'une prochaine utilisation de l'organisme comme lieu de stage.

Afin de rendre ces visites efficaces, tout matériel produit en rapport avec le stage doit être tenu à disposition pour consultation par la professeure de stage.

6.3 Les consultations individuelles

En tout temps et sur demande, soit de la superviseure, soit de l'étudiante, soit de la répondante ou des trois, la professeure de stage peut rencontrer ces dernières soit à l'université, soit sur le lieu de stage. Ces consultations permettent de répondre à des besoins précis et ponctuels de la part des étudiantes, des superviseures et des répondantes. De plus, à deux reprises, lors des évaluations mi-stage, la professeure de stage rencontre individuellement chaque stagiaire pour faire le point sur le déroulement du stage. La professeure fait également un contact téléphonique avec la superviseure et la répondante.

6.4 Le comité de formation pratique

Le comité de la formation pratique (CFP) est sous la responsabilité de la professeure responsable de la formation pratique. Le comité agit à titre aviseur dans le maintien et l'enrichissement de la formation pratique, notamment en maintenant à jour les politiques et les procédures de la formation pratique et en promouvant des projets susceptibles : a) de favoriser le développement des connaissances dans le domaine et la formation pratique et b) d'améliorer les pratiques d'encadrement et de soutien aux stagiaires. En se référant à l'ensemble des règles de la formation pratique adoptées par le Conseil d'unité en travail social, il étudie les situations litigieuses en stage et propose les recommandations appropriées.

Le CFP est composé de représentants des groupes suivants :

- Étudiante active dans le programme de baccalauréat
- Étudiante diplômée en travail social
- Agente de stage
- Coordonnatrice
- Professeure de stage
- Professeure responsable de la formation pratique
- Représentante des milieux communautaires
- Représentante des milieux institutionnels
- Superviseure de stage (RF : Conseil de l'Unité d'enseignement,16 octobre 2018).

FICHE 7 - LES POLITIQUES PARTICULIÈRES DE STAGE

7.1 Politique de stages en milieu de travail

L'Unité d'enseignement en travail social (UETS) autorise un étudiant à réaliser son stage dans son milieu de travail sous réserve des conditions suivantes :

1. L'étudiant doit détenir un emploi dans une organisation qui répond à nos critères pour être désigné en tant que milieu de stage.

2. L'étudiant doit obtenir une attestation écrite de son employeur qui consent à l'accueillir en stage. Dans le cadre de cette attestation, l'employeur doit accepter la politique de stage et s'engager auprès de l'UETS à dégager[7] son employé afin que celui-ci puisse réaliser son stage. Ce document doit être remis à la coordonnatrice de l'UETS au moment de l'admission au programme.

3. Le projet de stage doit répondre aux exigences et aux attentes de l'UETS telles que définies dans les politiques de stage. L'étudiant stagiaire doit, dans le cadre de son stage, accomplir des activités différentes de celles que lui a confiées son employeur et qui sont précisées à sa définition de tâches. Veuillez vous référer au point 3.1 ou 3.2 selon votre situation :

3.1 Étudiant à l'emploi depuis PLUS de six mois[8] dans son poste au moment de débuter le stage.

3.1.1 L'étudiant devra réaliser son stage dans un autre programme, un autre département ou auprès d'une autre clientèle.

3.1.2 Si pour différentes raisons (ex. : l'organisme intervient auprès d'une seule clientèle et toutes les intervenantes ont la même définition de tâches) la structure organisationnelle ne permet pas de répondre à la condition au point 3.1.1, l'une des options consiste à développer de nouvelles avenues d'intervention pour la réalisation du stage (ex. : démarrage d'un projet auprès d'une nouvelle clientèle, création d'un groupe d'intervention)[9]. Dans ces situations, une entente spécifique devra être négociée et signée entre l'étudiant, l'employeur et l'agente de stage.

7 Le dégagement peut signifier un stage rémunéré, un congé sans solde, un horaire de travail à temps partiel pour permettre la réalisation du stage, etc. L'octroi ou non d'une rémunération en cours de stage relève de la responsabilité de l'employeur concerné et non de l'UQAC.
8 L'expérience de travail au cours des six mois peut avoir été réalisée à temps partiel ou à temps plein. Elle doit cependant totaliser un minimum de 500 heures de travail.
9 Si votre stage I a été reconnu, les nouvelles avenues d'intervention pour le stage II devront être en lien avec la majeure d'intervention pour laquelle vous avez obtenu une reconnaissance.

3.1.3 Si les conditions indiquées aux points 3.1.1 et 3.1.2 ne peuvent être remplies, le stage se déroulera dans un autre milieu d'intervention.

3.2 Étudiant à l'emploi depuis MOINS de six mois dans son poste au moment de débuter le stage[10].

3.2.1 Le stage peut se dérouler dans le programme ou le département dans lequel l'étudiant détient un emploi. Cependant, il est possible que de nouvelles activités d'apprentissage soient ajoutées pour atteindre les objectifs d'un stage en travail social. Dans ce cas, une entente particulière sera élaborée entre l'agente de stage, l'étudiant et l'employeur afin de préciser la nature de ces ajouts.

4. Les 420 heures de stage doivent être réalisées à l'intérieur des heures ouvrables de l'organisation (du lundi au vendredi), sauf s'il y a une entente différente approuvée par la superviseure et la professeure de stage. Sont compris à l'intérieur de ces heures, outre le stage en lui-même, les supervisions et les séminaires de stage.

5. La présence de l'étudiant est obligatoire lors des activités de préparation au stage, des séminaires de stage et des rencontres collectives.

6. La supervision d'un stage en milieu de travail doit être assurée par un superviseur extérieur à son lieu de travail ou à son service immédiat. En aucun cas, un ami, un parent, un supérieur ou un collègue impliqué dans des dossiers communs ne peut assurer la supervision, et ce, afin d'assurer la neutralité et d'éviter tout conflit d'intérêts dans le cadre de la réalisation et de l'évaluation du stage.

7. Lorsqu'un étudiant est embauché par l'organisation au sein de laquelle il réalise ses stages, il doit en aviser sa professeure de stage et l'agente de stage dans les plus brefs délais. Dès lors, des aménagements pourront être effectués si cela s'avère nécessaire. Veuillez cependant prendre note que les exigences à l'égard du stage demeureront les mêmes.

8. Toutes les ententes particulières concernant le déroulement des stages doivent impliquer l'étudiant, l'employeur et l'UETS. Si cette condition n'est pas remplie, l'entente ne peut être valide.

7.2 Politique d'équivalence du stage I

L'Unité d'enseignement accepte la reconnaissance de stage pour les étudiantes ayant acquis les connaissances visées par le stage I à partir de l'expérience de travail. Cependant, cette

10 Pour que cette clause soit valide, les personnes ne doivent pas avoir occupé ce poste dans le passé.

reconnaissance de stage ne s'applique qu'au stage I. Pour connaître les critères et la marche à suivre. Veuillez vous référer au lien suivant :
https://www.uqac.ca/departements/travail_social/stages/documents/202010/e-guide-presentationportfolio-4SVS313-315.pdf

7.3 Les difficultés en cours de stage[11]

Les difficultés peuvent être de différents ordres : les difficultés qui concernent l'application des connaissances; les difficultés liées aux comportements et aux attitudes de la stagiaire pendant le stage et enfin les difficultés liées aux comportements et attitudes de la superviseure et de la répondante.

Les difficultés liées à l'application des connaissances

Il s'agit de situations où la stagiaire manifeste des blocages dans l'application des connaissances et des actions à poser pour atteindre un niveau de performance suffisant dans la réalisation des objectifs généraux et spécifiques prévus à son contrat d'apprentissage.

Les difficultés liées aux comportements de la stagiaire pendant le stage

Il existe trois ordres d'indicateurs de problèmes pour identifier ces stagiaires : les indicateurs liés à la pratique directe de la stagiaire, ceux qui concernent ses rapports avec le milieu de pratique et ceux qui ont trait aux rapports avec la superviseure. (Bogo et Vayda, 1998[12])

Indicateurs de problèmes dans la pratique de la stagiaire :

- La stagiaire est incapable, et ce de façon constante, de faire preuve d'un apprentissage par des changements de comportements, il ou elle montre peu de signes de progrès dans la démarche vers l'atteinte d'une véritable compétence;
- La stagiaire fait preuve d'un manque de probité ou d'honnêteté;
- La stagiaire porte des jugements et des critiques à l'endroit des personnes en besoin d'aide et des autres intervenantes; tente d'imposer son système de valeurs; elle est, de façon constante, de mauvaise humeur, colérique, intimidante ou subtilement dévalorisante;
- La stagiaire est avant tout une personne autoritaire, directive et centrée sur les tâches à accomplir à un point tel qu'il est impossible d'établir une relation de travail fondée sur l'engagement réciproque;

[11] Cette section du document s'inspire du Guide d'apprentissage du stagiaire en service social. École de service social, Faculté des sciences sociales, Université Laval.

[12] BOGO, M., VAYDA, E., (1998). The Practice of Field Instruction in Social Work: Theory and Process, Traduction libre de Laval Doucet, Toronto, London: University of Toronto Press.

- La stagiaire est incapable de faire preuve adéquatement de leadership et de susciter une orientation concernant les actions à poser, les actions à faire et maintient les interactions à un niveau superficiel et/ou « social »;
- La stagiaire dépasse la relation professionnelle/client : elle confie ses problèmes personnels avec le système client, elle développe des relations affectives inappropriées;
- La stagiaire affiche des comportements destructeurs à l'endroit des autres (blesser physiquement quelqu'un, se présenter dans l'établissement intoxiqué(e) ou sous l'effet de la drogue, ou bien adopter des comportements de harcèlement).

Indicateurs de problèmes dans le comportement organisationnel et dans la collaboration professionnelle :

- La stagiaire contrevient régulièrement et, ou consciemment aux politiques et à la mission de l'établissement;
- La stagiaire est incapable ou n'est pas disposée à travailler de concert avec les autres membres du personnel;
- La stagiaire est incapable de mesurer l'effet de ses actes sur les autres et continue à répéter un comportement inapproprié, même après une discussion avec sa superviseure.

Indicateurs de problèmes en situation de supervision :

- La stagiaire est incapable de faire les liens théorie-pratique même après des directives et un encadrement;
- La stagiaire est incapable d'exposer systématiquement ou de discuter de sa pratique; à titre d'exemple, il lui arrive rarement d'exposer ce qu'elle a fait réellement dans sa pratique sous forme d'enregistrements ou de rapports; elle détourne toute tentative de forcer la réflexion à ce propos;
- La stagiaire est tout à fait incapable de recevoir des commentaires négatifs sur sa pratique et elle interprète toute critique comme une attaque personnelle. L'étudiante se cantonne dans la défensive et s'avère incapable de modifier sa pratique.

Les difficultés liées au comportement et attitudes des superviseures

Rappelons que les superviseures sont soumises au code de déontologie de la profession ou le code d'éthique de l'établissement dans leurs rapports avec les stagiaires mêmes s'elles ne sont pas membres en règle de l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. Une relation de supervision implique des aspects administratifs,

pédagogiques et personnels. Elle n'est pas exempte de difficultés. Les superviseures comme les étudiantes doivent être vigilantes à ce sujet.

Un certain nombre de situations difficiles ou indésirables peuvent se produire, par exemple :

- La superviseure établit une relation de pouvoir et impose ses normes, ses valeurs et ses modes de pensée à l'étudiante;
- La superviseure impose des exigences démesurées en rapport avec les besoins d'apprentissage de l'étudiante : lectures, travaux, charge de travail, tâches administratives;
- La superviseure n'est pas suffisamment disponible et les temps de supervision ne sont pas respectés;
- La superviseure est peu à l'écoute des besoins de l'étudiante et ne respecte pas son mode d'apprentissage. L'étudiante a le sentiment de ne pas être écoutée et comprise et n'a pas l'espace suffisant pour développer ses habiletés personnelles;
- La superviseure cherche à créer une relation inappropriée, adopte des comportements de harcèlement sexuel ou se comporte comme une thérapeute.

Difficultés liées aux comportements de la répondante

- La répondante ne participe pas ou ne facilite pas l'intégration de l'étudiante dans l'établissement de l'organisme;
- La répondante impose des exigences démesurées au regard des besoins d'apprentissage de l'étudiante : charge de travail, tâches administratives, dossiers, horaires;
- La répondante établit une relation de pouvoir et impose ses normes, ses valeurs, ses modes de pensée à l'étudiante;
- La répondante cherche à suppléer à la superviseure en interférant régulièrement dans les activités d'apprentissage de l'étudiante sans entente claire avec la superviseure et l'étudiante;
- La répondante cherche à créer une relation affective inappropriée, adopte des comportements de harcèlement sexuel ou se comporte comme une thérapeute.

7.4 Procédures à suivre en cas de difficultés

Les difficultés peuvent être de différents ordres : les difficultés qui concernent l'application des connaissances, les difficultés reliées aux comportements et aux attitudes de la stagiaire pendant le stage, les difficultés liées aux comportements et attitudes du superviseur ou de la répondante. Selon la nature de la situation problème, divers moyens seront utilisés :

Étape 1 :: La règle à suivre consiste à tenter de régler la situation entre les personnes concernées (stagiaire, répondante, superviseure), et ce, dès l'apparition d'une situation potentiellement problématique. Une action diligente permet généralement de résoudre les difficultés et éviter la détérioration de la situation.

Étape 2 : Lorsque les difficultés ne peuvent se résoudre entre les personnes concernées (stagiaire, répondante, superviseure), la professeure de stage doit être informée le plus rapidement possible.

Étape 3 : La professeure de stage proposera de rencontrer les personnes concernées (ex.: stagiaire, superviseure ou répondante) ensemble ou séparément afin de permette aux différentes parties d'être entendues et d'établir une entente afin de résoudre les difficultés rencontrées et pour effectuer l'évaluation de la situation et des apprentissages en fonction des objectifs du contrat pédagogique;

Étape 4 : Lorsque les difficultés ne peuvent se résoudre entre la superviseure et la stagiaire ou entre la répondante et la stagiaire par les rencontres de médiation ou par des discussions et des rencontres régulières avec la professeure de stage, la stagiaire ou la superviseure doit s'adresser à la professeure responsable de la formation pratique qui gère la situation et propose des solutions appropriées. Les parties impliquées dans la situation problème peuvent alors être rencontrées afin de trouver une solution acceptable. En tout temps, la professeure responsable de la formation pratique peut faire appel à la coordonnatrice de stage, aux agentes de stage et à la direction de l'Unité d'enseignement en travail social afin de contribuer à résoudre la situation.

Étape 5 : Si la stagiaire est insatisfaite ou se sent lésée, elle peut s'adresser à la direction de l'Unité d'enseignement en travail social pour se faire entendre.

Étape 6 : Si la stagiaire demeure insatisfaite ou se sent lésée, elle peut s'adresser au doyen des études en dernier recours, et ce, après avoir passé par toutes les étapes (étapes 1 à 5).

7.5 Procédure en cas d'échec en situation de stage

En ce qui concerne la procédure en cas d'échec en situation de stage, nous vous référons aux extraits des règlements pédagogiques suivants :

Extraits du Règlement pédagogique particulier de l'UETS

« 5.6 Échec en stage

L'exclusion d'une étudiante par son milieu de stage peut entraîner l'échec du stage, et ce, selon la nature, la gravité et les circonstances de cette exclusion.

[…]

6.1 Reprise d'un stage de 1er cycle après un échec

Conformément à l'article 106 du Règlement général 2 (Les études de premier cycle) l'étudiant qui échoue à un stage en raison d'un échec aux objectifs d'apprentissage doit reprendre ce stage, dans la mesure du possible, l'année qui suit cet échec. L'étudiant qui échoue à un stage à cause d'un comportement insatisfaisant, d'une attitude ou d'une habilité professionnelle insatisfaisante, autre que celles relatives aux objectifs d'apprentissage, doit, au cours de la reprise de ce stage, démontrer qu'il s'est amélioré suffisamment pour répondre aux exigences du programme. Nonobstant la procédure relative à la progression et à l'évaluation de l'étudiant dans un programme : durée des études, échec à un cours obligatoire, moyenne cumulative et restrictions, un échec à la reprise du stage entraîne l'exclusion du programme. Dans ce cas, l'exclusion est prononcée par le registraire. »

Extrait du Règlement pédagogique concernant la reprise d'un stage au premier cycle (CAD-8275)

« Dans le cas où l'étudiant présente des comportements dysfonctionnels, le directeur du module concerné, en collaboration avec le doyen des études de premier cycle, monte un dossier détaillant les événements, lequel dossier est soumis pour traitement au Comité de sécurité dans le cadre de la Politique relative à la sécurité des membres de la communauté universitaire sur le campus. Si la situation l'exige, des mesures temporaires pourront être mises en place par les gestionnaires afin d'assurer la sécurité. Le Comité de sécurité pourra, soit prolonger les mesures temporaires, soit imposer des mesures permanentes qui pourront aller jusqu'à l'exclusion définitive de l'UQAC, ladite exclusion devant être prononcée par le Conseil d'administration.

Dans le cas où l'étudiant a un comportement déviant/menaçant pour la sécurité des personnes et des biens et pouvant présenter un caractère dangereux, le dossier est référé immédiatement au Comité de sécurité qui verra à prendre les mesures qui s'imposent,

lesquelles pourront aller jusqu'à l'exclusion définitive de l'UQAC, ladite exclusion devant être prononcée par le Conseil d'administration.

Enfin l'étudiant ne pourra abandonner sans raison majeure, plus de deux fois consécutives, une activité de formation pratique sans mention d'échec, et conséquemment ne pourra s'inscrire à une autre activité de formation pratique prévue à un autre trimestre. »

De plus, le 20 juin 2017 le Conseil de l'Unité d'enseignement en travail social a adopté, au présent règlement, l'ajout suivant :

« Lorsqu'une étudiante obtient un échec en stage I ou II ou encore abandonne le stage alors que des difficultés importantes sont soulevées, elle sera rencontrée par la professeure responsable de la formation pratique et l'agente de stage en vue de : 1- faire un bilan de la situation et 2- élaborer un plan d'action visant à pallier les difficultés. La rédaction du plan d'action, de même que son actualisation, sont sous la responsabilité de l'étudiante et constituent des préalables à la reprise du stage. C'est ainsi que la reprise du stage sera rendue possible lorsque les objectifs visés par le plan d'action seront atteints. »

FICHE 8 – LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL

La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (ci-après la Loi), qui est entrée en vigueur le 24 août 2022, vise à assurer une meilleure protection des stagiaires qui réalisent un stage en milieu de travail, que ce soit :

- pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ;
- dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études.

Elle leur accorde des droits équivalents à ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail (LNT) en matière de congés de courte durée et de harcèlement psychologique ou sexuel.

À compter du 24 août 2022, la Loi accorde sans exception à tou·tes les stagiaires, et ce, sans égard à leur rémunération :

- le droit de s'absenter pour des congés de courte durée (ex. : jours fériés, maladie, obligations parentales ou familiales, décès ou funérailles, mariage ou union civile, adoption ou naissance). **Notez toutefois qu'à l'exception des jours fériés, afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs de stage et du respect des normes de la profession, les heures de stage manquantes devront être reprises ultérieurement. L'étudiante doit convenir d'une entente avec les acteurs concernés (répondante, superviseure, professeure) afin de reprendre ses heures de stage.**
- le droit de bénéficier d'un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Au même titre que tous les employeurs du Québec, l'institution d'enseignement et, selon le cas, l'ordre professionnel auront l'obligation de prévenir le harcèlement et de prendre les moyens raisonnables pour le faire cesser lorsqu'une situation sera portée à leur connaissance ;
- une protection contre des représailles exercées par un employeur, un établissement d'enseignement, un ordre professionnel ou l'un de leurs agents advenant l'exercice d'un droit prévu à la Loi.

L'employeur de la stagiaire et, selon le cas, l'institution d'enseignement ou l'ordre professionnel, auront également l'obligation de prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour :

- accommoder la personne stagiaire si celle-ci doit s'absenter de son stage sur une plus longue période pour un motif lié à une maladie ou à un accident non lié au travail ou pour des obligations parentales ou familiales;
- s'assurer que la réussite des études de la stagiaire ou l'obtention de son permis pour exercer sa profession ne soient pas compromises en raison de l'exercice d'un droit prévu à la Loi.

La stagiaire qui subira du harcèlement psychologique ou sexuel dans son milieu de stage pourra déposer une plainte en la matière auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

La stagiaire qui, à la suite de l'exercice d'un droit prévu à la Loi, sera victime de représailles ou de mesures discriminatoires de son employeur ou, selon le cas, de son institution d'enseignement ou de son ordre professionnel, pourra déposer une plainte pour pratique interdite.

Pour plus d'informations au sujet de la Loi 14, nous vous invitons à consulter les liens suivants :

https://www.uqac.ca/stages/loi-visant-a-assurer-la-protection-des-stagiaires/

https://www.uqac.ca/stages/politiques-de-luqac/

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stages-stagiaires/stagiaires

ANNEXE 1 - LISTE DE RÉFÉRENCES PERTINENTES POUR LA RÉALISATION DU STAGE

1. *Cadre de référence pour l'évaluation du fonctionnement social*. Repéré sur le site de l'OTSTCFQ https://beta.otstcfq.org/sites/default/files/cadre-reference-evaluation-fonctionnement-social.pdf

2. *Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ*. Repéré sur le site de Légis Québec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/C-26,%20r.%20286/

3. *Continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle en santé et services sociaux*. Repéré sur le site de RCI Université Laval http://www.rcpi.ulaval.ca/fileadmin/media/documents/Actualites/Guide_explicatif-Continuum__vFR__18-07-31.pdf

4. *Guide de normes de tenues de dossiers et des cabinets de consultation*. Repéré sur le site de l'OTSTCFQ https://www.otstcfq.org/docs/cadres-et-guides-de-pratique/guidedesnormes.pdf?sfvrsn=1

5. *Guide de normes de télépratique pour les travailleurs sociaux et les thérapeutes familiaux et conjugaux*. Repéré sur le site de l'OTSTCFQ http://www.otstcfq.org/docs/default-source/Communications/normes-telepratiques-otstcfq.pdf

6. *Référentiel d'activités professionnelles liées à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec*. Repéré sur le site de l'OTSTCF https://www.otstcfq.org/docs/default-source/nos-professions/r%C3%A9f%C3%A9rentiel-activit%C3%A9-professionnelle_ts.pdf?sfvrsn=2

7. *Référentiel de compétences des travailleuses et travailleurs sociaux*.(2012). Repéré sur le site de l'OTSTCFQ https://www.otstcfq.org/docs/default-source/cadres-et-guides-de-pratique/nouveau-r%C3%A9f%C3%A9rentiel-ts-2012-19-07-2012-final.pdf?sfvrsn=2

8. Référentiel national de compétences en matière d'interprofessionnalisme (2010). Repéré sur le site de Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé http://www.cihc.ca/files/CIHC_IPCompetencies-FrR_Sep710.pdf

9. *La santé et ses déterminants. Mieux comprendre pour mieux agir*. (2012). Repéré sur le site du Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2011/11-202-06.pdf

10. Mikkonen, J. et Raphael, D. (2011). *Déterminants sociaux de la santé. Les réalités canadiennes*. Repéré sur le site The canadian facts http://thecanadianfacts.org/Les_realites_canadiennes.pdf

BIBLIOGRAPHIE

Amiguet, O. & Julier, C. (1998). *L'intervention systémique dans le travail social : Repères épistémologiques, éthiques et méthodologiques.* Genève : Les éditions IES et EESP.

Auclair, R. (1987). Synthèse et commentaire des écrits sur l'approche intégrée, *Service Social, 36* (2-3), 286-314.

Beaudry, M. & Trottier, G. (2018). *Les habiletés d'intervention en relation d'aide. Guide d'apprentissage.* Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.

Bogo, M. & Vayda, E. (1998). *The practice of Field Instruction in Social Work: Theory and Process.* Traduction libre de Laval Doucet. Ontario, Toronto, London: University of Toronto Press.

Bourgon, M. & Gusew, A. (2007). L'intervention individuelle en travail social. Dans J.-P. Deslauriers et Y. Hurtubise (dir.), *Introduction au travail social* (2e éd., p. 121-141), Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.

Bourque, D., Comeau, Y., Favreau, L. & Fréchette, L. (2007). *L'Organisation communautaire, fondements, approches et champs de pratique.* Québec, Québec: Presses de l'Université du Québec.

Carignan, L. (2017). Les principales approches en travail social. Dans D. Turcotte & J.-P. Deslauriers (sous la dir.). *Méthodologie de l'intervention sociale personnelle (Chapitre 7), 2e* ed. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval, Collection travail social.

Chainé, L. (2017). *Rédaction de dossiers* : *normes et guide de pratique pour les T.S. et les T.C.F.* Formation continue. Québec, Montréal : OTSTCFQ, p. 230-231.

Comeau, Y., Dupéré, M. Hurtubise, C., Mercier, D. & Turcotte, D. (2005). Phénomènes d'influence sur la structuration de l'organisation communautaire au Québec, *Service Social 54*(1), p. 7-22. Document repéré dans Érudit le 13 juin 2006 https://www.erudit.org/fr/revues/ss/2008-v54-n1-ss2311/018340ar/

Deslauriers, J-P. & Hurtubise, Y. (2007). *Introduction au travail social* (2e éd.), Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université Laval.

Doucet, L. & Favreau, L. (dir.). (1991). *Théorie et pratiques en organisation communautaire.* Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université du Québec. Repéré le 13 juin 2019 dans http://www.oedc.qc.ca/files/fichiers/theorie-et-pratiques-en-organisation-communautaire.pdf

Dupéré, M. (2007). *Mobilisation et action collective : enseignement d'une pratique avancée pour la formation universitaire de deuxième cycle* (grade de maîtrise en service social). Deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale, Namur, Belgique, p.194-195.

Duperé, M. (2007). Gauvin, C. & Laforge, E. (2006). *Les habiletés de savoir être.* Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Module du travail social. Repéré dans infi ressources le 10 juin 2019 dans http://www.infiressources.ca/fer/depotdocuments/Habiletes_savoir_etre-CGauvin_et_ELaforge-UQAT.pdf

Lyndsay, J. & Turcotte, D. (2019). *L'intervention sociale auprès des groupes*. Québec, Montréal : Chenelière éducation, p. 3-5.

Lindsay, J. (2007). Le service social des groupes : concepts et pratique. Dans J.-P. Deslauriers et Y. Hurtubise (dir.), *Introduction au travail social* (2e éd.), (p. 169-192). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.

Mercier, C. (2000). L'organisation communautaire et le travail social, Dans J.-P. Deslauriers et Y. Hurtubise (dir.), (p. 177-211). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.

Normand, G. (2003). *L'évaluation psychosociale.* Formation continue*,* Québec, Montréal : OPTSQ.

Turcotte, D. & Deslauriers, J.-P. (2011). *Méthodologie de l'intervention sociale personnelle. Québec,* Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.

Université du Québec à Chicoutimi. Règlement pédagogique concernant la reprise d'un stage au premier cycle. Repéré sur le site de l'UQAC http://www.uqac.ca/programme/7798/