

# **GUIDE DES STAGES EN TRAVAIL SOCIAL**

- *Étudiants-stagiaires*
- *Superviseurs*
- *Personnes-ressources*
- *Professeurs de stage*
- *Coordonnatrices de stage*

**STAGES 2021-2022**

---

**Note 1 :** *Le présent document est grandement inspiré du « Guide des stages en travail social » de l'Université du Québec à Chicoutimi remanié par Émilienne Laforge, Louise Mantha et Céline Ricard de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et adapté par Eve Bélanger et Louise Lemieux de l'Université du Québec à Rimouski. La réédition 2021-2022 a été effectuée par Cécile Cormier, Eve Bélanger, Pascale Lavoie et Vicky Proulx et en collaboration avec Anik Gosselin.*

**Note 2 :** *Dans ce document, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination, dans le seul but d'alléger le texte.*

**Note 3 :** *L'expression « étudiant-stagiaire » est utilisée afin de témoigner du double statut occupé par l'étudiant pendant son année de stage. Ce dernier doit composer avec des responsabilités liées à son rôle d'étudiant à l'université et de stagiaire dans un milieu de pratique.*

# Table des matières

<b>Préambule .....</b>	<b>4</b>
<b>Fiche 1 Programme de baccalauréat en travail social.....</b>	<b>2</b>
1.1 Mission .....	2
1.2 Orientations .....	2
1.3 Axes de formation .....	3
1.4 Plan de formation .....	3
1.5 Règlements pédagogiques et préalables aux stages .....	6
<b>Fiche 2 Fondements et place des stages dans la formation.....</b>	<b>7</b>
2.1 Fondements .....	7
2.2 Place des stages dans la formation.....	9
<b>Fiche 3 Déroulement des stages.....</b>	<b>11</b>
3.1 Placement en stage.....	11
3.2 Préparation et réalisation des stages .....	13
3.3 Contact avec les milieux de stage .....	18
3.4 Rencontre préstage et conditions de placement en stage.....	18
3.5 Durée des stages, temps de supervision et activités de stage .....	18
3.6 Travaux académiques relatifs aux stages.....	19
<b>Fiche 4 Outils pédagogiques .....</b>	<b>20</b>
4.1 Objectifs des stages.....	20
4.2 Objectifs généraux .....	20
4.3 Fonction des outils pédagogiques .....	21
4.4 Contrat pédagogique .....	21
4.5 Portfolio de développement professionnel.....	23
4.6 Outils de soutien à la supervision .....	23
4.7 Outils d'évaluation des stages .....	24
<b>Fiche 5 Responsabilités des acteurs concernés par les stages.....</b>	<b>28</b>
5.1 Étudiant-stagiaire.....	30
5.2 Supervision.....	30
5.3 Personne-ressource .....	31
5.4 Milieu de stage.....	32
5.5 Confidentialité du dossier de l'étudiant-stagiaire .....	32
5.6 Gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux (CISSS et CIUSSS).....	33
5.7 Coordonnatrice de stage.....	33

5.8	Professeur de stage (inclus les chargés de cours) .....	34
5.9	Responsable de la formation pratique .....	35
5.10	Comité de coordination de la formation pratique (CCFP) .....	36
5.11	Comité de formation pratique (CFP) :.....	37
5.12	Direction et codirection du module.....	38
<b>Fiche 6 La supervision .....</b>		<b>39</b>
6.1	Types de superviseurs.....	39
6.2	Fonctions de la supervision.....	39
6.3	Modalités de la supervision .....	42
6.4	Préparation des rencontres de supervision.....	43
6.5	Temps consacré à la supervision .....	43
6.6	Contrat d'engagement pour la supervision .....	44
<b>Fiche 7 Mécanismes de soutien et d'encadrement par l'UQAR.....</b>		<b>45</b>
7.1	Rencontres collectives à l'université.....	45
7.2	Rencontres dans les milieux de stage .....	46
7.3	Consultation individuelle .....	46
7.4	Recours au comité de formation pratique.....	46
<b>Fiche 8 Critères pour le choix des milieux de stage et des superviseurs .....</b>		<b>47</b>
8.1	Critères pour le choix des milieux de stage .....	47
8.2	Critères pour le choix des superviseurs .....	48
<b>Fiche 9 Politiques spécifiques aux stages.....</b>		<b>50</b>
9.1	Stages rémunérés.....	50
9.2	Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires	50
9.3	Politique relative aux demandes d'embauche en cours de stage .....	50
9.4	Politique relative au stage en milieu d'emploi .....	51
9.5	Projet particulier .....	51
9.6	Politique relative au placement en stage pour l'étudiant en difficulté et présentant des besoins particuliers.....	52
9.7	Difficultés lors du processus de placement ou en cours de stage.....	52
9.8	Procédure en cas de situations problèmes en stage .....	56
9.9	Procédure en cas de prolongation ou d'échec en stage.....	56
9.10	Procédure relative à la reprise d'un stage à la suite d'un abandon de stage ou d'un échec de stage.....	59
9.11	Politique spécifique en contexte de pandémie .....	59
<b>Fiche 10 Politique relative à la poursuite des cours de formation pratique en travail social</b>		<b>61</b>
10.1	L'étudiant-stagiaire qui désire reprendre son cheminement.....	61
10.2	L'étudiant-stagiaire qui souhaite réactiver son cheminement après plus de deux ans d'arrêt	61
10.3	L'étudiant-stagiaire qui interrompt provisoirement son programme .....	61

<b>Fiche 11 Assurances.....</b>	<b>63</b>
11.1 Assurance-accident .....	63
11.2 Assurance responsabilité civile et professionnelle .....	63
11.3 Vérification des antécédents judiciaires .....	63
<b>Fiche 12 Formulaire de consentement pour enregistrement audio et vidéo.....</b>	<b>64</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>65</b>
<b>Liste des principales revues de langue française pertinentes pour le travail social .....</b>	<b>67</b>
<b>Sites internet pour la pratique et la profession.....</b>	<b>68</b>

## Préambule

Le guide des stages est un instrument de travail et un outil de soutien pédagogique pour les étudiants-stagiaires, les superviseurs, les personnes-ressources et les professeurs de stage en travail social. Il contient l'ensemble des politiques et procédures utilisées en formation pratique.

Ce guide et les outils proposés, comme le contrat pédagogique, doivent être utilisés avec souplesse et adaptés à la situation de l'étudiant-stagiaire (ses acquis, ses habiletés et ses propres besoins d'apprentissage) et au mandat, objectifs et activités du milieu de stage. Ce document comporte plusieurs fiches 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 aux acteurs concernés par la formation pratique.

Ce guide demande à être utilisé avec parcimonie et sens critique. Il ne se veut ni définitif ni complet. En quelque sorte, il doit être considéré comme un instrument perfectible, demandant à être parachevé et enrichi par les réflexions de tous les partenaires concernés.

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 milieux de pratique professionnelle. Ces deux milieux ont des missions et des systèmes de valeurs différents; ils partagent cependant le même objectif, celui de former des travailleurs sociaux compétents. C'est par la conjugaison de ces différences et de ces richesses que cet objectif peut être atteint.

**« La pratique sans la théorie est aveugle;  
la théorie sans la pratique est vide. »**

**(Kwame Nkrumah)**

## Fiche 1

### Programme de baccalauréat en travail social

#### 1.1 Mission

Le programme de baccalauréat en travail social de l'UQAR se démarque par son ancrage dans les réalités régionales diversifiées, changeantes et complexes des communautés de son vaste territoire. On y privilégie une pédagogie de proximité, créative et dynamique fondée sur une vision du monde enracinée dans les valeurs du travail social. La justice sociale et l'accompagnement du changement dans une perspective d'un « plus-être »\* en sont les fondements. Le programme favorise l'acquisition de savoirs théoriques et d'expériences pratiques relatives aux trois méthodes du travail social, soit : l'intervention auprès des personnes/familles, des groupes et des collectivités. Le programme vise à former des praticiennes et des praticiens engagés, ayant une posture éthique, capables de rigueur, d'ouverture, d'esprit critique et de réflexivité dans l'intervention.

\*Le « plus-être » est emprunté à l'humaniste brésilien Paulo Freire et exprime la possibilité pour l'être humain de se libérer du fatalisme, de retrouver sa dignité, de devenir sujet de sa propre vie et cocréateur d'un monde exempt d'oppression.

#### 1.2 Orientations

Le programme de baccalauréat en travail social, en formant des professionnels polyvalents et critiques, favorise chez eux l'acquisition d'une capacité d'intervention que les stages donneront l'occasion de mettre en pratique. Plus spécifiquement, ce programme vise à développer les savoirs suivants :

1. Amener à saisir les particularités et la dynamique du fonctionnement des individus, des groupes et des collectivités;
2. Habilitier à intervenir auprès de ces derniers dans leurs efforts de prise en charge de leur avenir;
3. Connaître les différents lieux d'intervention et les diverses fonctions de la pratique en travail social;
4. Connaître les programmes, les politiques, les législations et les réseaux sociaux qui participent et qui ont des impacts au niveau du développement individuel et social des individus;
5. Développer des attitudes et des habiletés au niveau du savoir-être professionnel en situation d'intervention.

Le programme favorise les liens féconds entre la formation et les champs de pratique et incite les ressources étudiantes et professorales à faire preuve de créativité dans la recherche de nouveaux modèles d'explication des phénomènes sociaux et de nouveaux modes d'intervention. Il propose un programme de formation intégré qui a pour but d'assurer l'acquisition de connaissances de base pour tous les étudiants-stagiaires en travail social.

### 1.3 Axes de formation

Le programme s'articule autour de trois axes interreliés : théorique, méthodologique et pratique.

#### 1.3.1 Axe des connaissances théoriques

Le programme permet à l'étudiant-stagiaire de développer ses capacités d'analyse de la réalité sociale par des connaissances de base sur l'histoire du Québec et du travail social, les problèmes sociaux, les politiques sociales, les mouvements sociaux, le réseau de la santé et des services sociaux, le milieu communautaire ainsi que les organisations de masse, la condition féminine et le comportement humain. Les acquis dans ce corpus de connaissances touchent en particulier l'articulation de l'individu dans son contexte social.

#### 1.3.2 Axe de la méthodologie

Le travail social étant orienté vers l'intervention, il ne saurait y avoir de formation valable sans l'acquisition de modes d'intervention spécialement adaptés à la réalité vécue par la population, particulièrement les personnes les plus vulnérables. Préalablement aux expériences de stage, le programme permet à l'étudiant-stagiaire de commencer à pratiquer certaines habiletés d'intervention à l'intérieur des cours de méthodologie.

#### 1.3.3 Axe de la formation pratique

Le programme vise à permettre l'intégration de la théorie et de la pratique et à assurer un lien entre l'université et le milieu de pratique. L'intégration de l'étudiant-stagiaire à un milieu de pratique par l'observation, le bénévolat et les stages lui fournit l'occasion de mettre en pratique et à l'épreuve les connaissances théoriques et méthodologiques déjà acquises. Les stages constituent l'activité principale de la formation pratique. Ils s'effectuent parallèlement à des trimestres formels d'enseignement à l'université, notamment le cours de séminaire de stage qui vise, entre autres, à faciliter chez l'étudiant-stagiaire l'intégration des connaissances acquises à l'université et dans la pratique en stage.

Dans le programme de baccalauréat en travail social, la formation pratique et plus particulièrement les stages constituent un tout avec le reste du programme. Dans le processus de formation globale des futurs travailleurs sociaux, l'acquisition de capacités d'intervention constitue un élément essentiel. L'axe de la formation pratique demeure indissociable des axes de la formation méthodologique et de la formation théorique.

### 1.4 Plan de formation

Le programme de baccalauréat en travail social comporte 90 (quatre-vingt-dix) crédits dont 81 (quatre-vingt-un) crédits sont obligatoires et neuf crédits sont au choix de l'étudiant-stagiaire. Chaque cours vaut trois crédits. Cependant, un plus grand nombre de crédits est attribué pour les stages, soit douze crédits pour chacun des stages.

Selon le profil de l'étudiant-stagiaire à l'admission, deux cheminements sont proposés : le cheminement régulier ou le cheminement sur deux ans.



### 1.4.1 Cheminement régulier

Le cheminement régulier est prévu pour l'étudiant-stagiaire qui détient un diplôme d'études collégiales (DEC général) ou l'équivalent.

Trimestre 1		Trimestre 2	
ANI1114	Dynamique du développement de la personne	SCH1614	Forces et mouvements sociaux au Québec
ANI2115	Dynamique du développement des groupes	TSO1204	Intervention sociale auprès des collectivités I
TSO1202	Introduction et initiation au travail social	TSO1207	Intervention sociale auprès des personnes I
TSO1303	Citoyenneté et inégalités socio-économiques	TSO1306	Relations : sexes, genres et âges
	Un cours optionnel	TSO2201	Politiques sociales et services sociaux

Trimestre 3		Trimestre 4	
TSO1102	Recherche sociale I	TSO2102	Recherche sociale II (Préalable : TSO1102)
TSO1106	Dimensions psychosociologiques de la famille	TSO3201	Organisations et conditions de pratique
TSO1203	Analyse des problèmes sociaux (Préalable : TSO1303)	TSO3206	Intervention sociale auprès des familles (Préalable : TSO1106)
TSO2204	Intervention sociale auprès des collectivités II (Préalable : TSO1204)	TSO3207	Intervention sociale auprès des petits groupes (Préalable : ANI2115)
TSO2207	Intervention sociale auprès des personnes II (Préalable : TSO1207)		Un cours optionnel

Trimestre 5		Trimestre 6	
TSO3203	Préparation de stage et stage I (12 crédits) (Préalable : TSO1202)	TSO3205	Stage II : Approfondissement de l'intervention sociale (12 crédits) (Préalable : TSO3203)
	Un cours optionnel	TSO3209	Séminaire de stage (3 crédits)

Le programme comprend trois cours optionnels (9 crédits) choisis dans la banque de cours de l'UQAR. Ces cours sont les suivants :

PCM5220 : Laboratoire de recherche ou d'expérimentation en psychosociologie et communication

TSO1124 : Approche à court terme et intervention de crise

TSO1151 : Projet I

TSO10009 : Santé mentale, fonctionnement social et problèmes sociaux

TSO11011 : Enjeux et défis contemporains autochtones

TSO20010 : L'intervention en contexte de violence conjugale et familiale : rôle du travailleur social

TSO21011 : Culture autochtone

TSO30010 : L'intervention en contexte de négligence parentale : rôle du travailleur social

### 1.4.2 Cheminement sur deux ans

Le cheminement sur deux ans est prévu pour l'étudiant-stagiaire détenant un DEC en Techniques de travail social et qui répond aux exigences sommatives. Pour lui, les cours des trimestres 1 et 2 sont reconnus.

Trimestre 3		Trimestre 4	
TSO1102	Recherche sociale I	TSO2102	Recherche sociale II (Préalable : TSO1102)
TSO1106	Dimensions psychosociologiques de la famille	TSO3201	Organisations et conditions de pratique
TSO1203	Analyse des problèmes sociaux (Préalable : TSO1303)	TSO3206	Intervention sociale auprès des familles (Préalable : TSO1106)
TSO2204	Intervention sociale auprès des collectivités II (Préalable : TSO1204)	TSO3207	Intervention sociale auprès de petits groupes (Préalable : ANI2115)
TSO2207	Intervention sociale auprès des personnes II (Préalable : TSO1207)		Un cours optionnel

Trimestre 5		Trimestre 6	
TSO3203	Préparation de stage et stage I (12 crédits) (Préalable : TSO1202)	TSO3205	Stage II : approfondissement de l'intervention sociale (12 crédits) (Préalable : TSO3203)
	Un cours optionnel	TSO3209	Séminaire de stage (3 crédits)

Le programme comprend deux cours optionnels (6 crédits) choisis dans la banque de cours de l'UQAR. Ces cours sont les suivants :

- PCM5220 : Laboratoire de recherche ou d'expérimentation en psychosociologie et communication
- TSO1124 : Approche à court terme et intervention de crise
- TSO1151 : Projet I
- TSO10009 : Santé mentale, fonctionnement social et problèmes sociaux
- TSO11011 : Enjeux et défis contemporains autochtones
- TSO20010 : L'intervention en contexte de violence conjugale et familiale : rôle du travailleur social
- TSO21011 : Culture autochtone
- TSO30010 : L'intervention en contexte de négligence parentale : rôle du travailleur social

### 1.5 Règlements pédagogiques et préalables aux stages

L'étudiant-stagiaire qui désire s'inscrire aux stages doit répondre à certaines conditions définies dans le programme, en termes de préalables et de règlements pédagogiques.

- Pour s'inscrire au cours TSO3203, l'étudiant-stagiaire doit avoir réussi 54 crédits, soit tous les cours obligatoires du programme;
- Pour s'inscrire au cours TSO3209, l'étudiant-stagiaire doit avoir réussi le premier stage du programme, soit le cours TSO3203, et être inscrit au deuxième stage, soit le cours TSO3205;
- Au moment de s'inscrire aux cours TSO3203, TSO3205 et TSO3209, l'étudiant-stagiaire doit avoir une moyenne cumulative d'au moins 2,3 sur 4,3, ce qui équivaut à C+ (73 à 76 %).

## Fiche 2

### Fondements et place des stages dans la formation

#### 2.1 Fondements <sup>1</sup>

Les stages occupent une place centrale dans la formation en travail social. Ils représentent donc un choix pédagogique important dans la perspective d'un contact direct avec la pratique comme moyen intégrateur de la formation et comme source de connaissances. Ils constituent une activité pédagogique structurée, réalisée dans un milieu de pratique sociale sous la responsabilité d'un superviseur qui assure l'encadrement pédagogique. Ils supposent l'expérimentation graduée du processus d'intervention sociale et ils ne peuvent se limiter à de la recherche ou de l'observation. Enfin, ils sont intégrés aux objectifs généraux du programme et ils ont un objectif de formation et non de production de travail ou d'initiation immédiate à une pratique donnée.

Outre leur caractère obligatoire en vue de l'adhésion à l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ), le choix des stages s'appuie sur un ensemble de fondements.

##### 2.1.1 Formation orientée vers l'intervention

Comme discipline orientée vers l'intervention, le travail social appelle une formation d'intervenants 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.

##### 2.1.2 Formation axée sur l'intégration de la théorie et de la pratique

Les connaissances théoriques transmises à l'université sont issues de la pratique. 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, 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 axée sur l'intégration théorie-pratique dans les milieux de pratique en collaboration avec l'UQAR.

---

<sup>1</sup> Le texte sur les fondements et caractéristiques des stages est fortement inspiré des auteurs suivants : Fournier, Danielle, École de service social, Université de Montréal; Maheu, Pierre, Département de travail social, UQAM; Turcot, Ginette, agente de recherche, en vue d'une ébauche pour une problématique des stages en service social, avis soumis à la commission d'enquête de la santé et des services sociaux (Commission Rochon, 1988).

### **2.1.3 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. Dans cette optique, une 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'étudiant-stagiaire à utiliser et à transférer ses connaissances dans des situations diverses et complexes, que ce soit en individuel, auprès de groupes ou d'une collectivité. Par la confrontation à la réalité globale de la pratique, le stage est un moyen privilégié pour réaliser ce transfert.

### **2.1.4 Formation axée sur une perspective d'utilité sociale**

La fonction du 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 et des nouvelles orientations, entre autres.

### **2.1.5 Formation axée sur une pratique intégrant deux modes d'intervention en travail social (intervention auprès des individus, des groupes ou des collectivités)**

Le programme de premier cycle du baccalauréat en travail social vise l'acquisition de connaissances théoriques, méthodologiques et pratiques dans trois grands modes d'intervention sociale, soit l'intervention individuelle, l'intervention de groupe et l'intervention collective. Les stages, **par leur intégration de deux modes**, permettront donc aux étudiants-stagiaires d'expérimenter diverses possibilités d'intervention dans le but de soutenir des individus, des groupes ou des collectivités.

### **2.1.6 Formation axée sur une pratique réflexive**

Il est reconnu que la pratique réflexive permet une meilleure maîtrise des liens entre les cours d'un programme de formation, entre la théorie et la pratique et entre les différents acteurs académiques (professeurs, superviseurs et personnes-ressources, expériences liées à la profession, etc.). En préparation à son entrée dans la profession, le futur professionnel doit être formé à l'acte réflexif sur ses actions professionnelles, lesquelles se déploient dans le cadre d'enjeux sociaux importants, de situations complexes, d'environnements multidisciplinaires, de dilemmes éthiques. Dès les premiers moments de la vie professionnelle, sa capacité de s'interroger sur lui-même et sur le sens et la portée de ses actions est en soi garante d'une posture professionnelle de base adéquate pour répondre aux besoins des

individus, groupes et collectivités qui comptent sur la qualité de l'intervention offerte par les professionnels du travail social.

La pratique réflexive exige de porter un regard continu et critique sur l'expérience d'apprentissage en stage et facilite ainsi l'auto-évaluation en regard des compétences à acquérir à différents moments de la période préstage jusqu'à la fin de ceux-ci, et même au-delà. En effet, le développement d'habiletés réflexives est une excellente initiation au principe de pratique autonome et de développement professionnel continu. Le fait d'avoir un plus grand contrôle dans son cheminement académique permet à l'étudiant-stagiaire de se préparer graduellement à cette réalité.

## 2.2 Place des stages dans la formation

### 2.2.1 Activité principale de la dernière année

Les stages constituent l'activité principale de la dernière année du baccalauréat. L'étudiant-stagiaire doit effectuer deux stages dans le même milieu, se répartissant sur deux trimestres, à raison de quatre jours/semaine : stage I à l'automne, stage II à l'hiver. Chacun des stages comprend soixante jours, soit quinze semaines, à raison de quatre jours (28 heures/semaine) dans un milieu de pratique, pour un total de 420 (quatre-cent-vingt) heures par stage.

### 2.2.2 Formule de stages continus

Les stages I et II s'effectuent, idéalement, de façon continue dans un même milieu avec le même superviseur et le même professeur de stage. Cette formule permet à l'étudiant-stagiaire d'acquérir les compétences de la profession, de s'insérer de façon plus significative dans un milieu de pratique, d'assurer une meilleure continuité avec les usagers et de respecter la progression de ses apprentissages.

### 2.2.3 Orientations des stages

Dans le cadre de leurs stages I et II, les étudiants-stagiaires doivent saisir toutes les opportunités leur permettant d'intégrer **deux modes d'intervention** parmi ceux proposés en travail social : intervention auprès des individus, des groupes et des collectivités. Cependant, l'accent sera mis sur un mode en particulier, une majeure, et un autre sera considéré comme une mineure d'intervention.

#### **2.2.4 Stages en concomitance avec des rencontres à l'université**

Les stages sont réalisés en concomitance avec des rencontres de groupes sous forme de séminaires de stage<sup>2</sup>. Ces séminaires visent à :

1. Offrir aux étudiants-stagiaires, un lieu de soutien à leurs apprentissages en stage et de mise en commun de leurs expériences;
2. Faciliter l'intégration des connaissances acquises à l'université et dans les lieux de pratique;
3. Apprendre aux étudiants-stagiaires à conceptualiser leurs expériences pratiques et développer leurs capacités d'analyse de l'intervention;
4. Réfléchir sur les fondements qui sous-tendent l'intervention sociale, notamment à partir des modèles d'intervention privilégiés par leurs milieux de stage.

---

<sup>2</sup> Cela a pour conséquence qu'en cas de reprise de stage, un stage I est repris au trimestre d'automne et un stage II au trimestre d'hiver uniquement.

## Fiche 3

### Déroulement des stages

#### 3.1 Placement en stage

Dans un premier temps, les étudiants-stagiaires expriment leurs intérêts par le biais d'un document à compléter fourni par la coordonnatrice de stage. La coordonnatrice de stage, en collaboration avec le professeur responsable de la formation pratique, évaluera la demande de l'étudiant-stagiaire afin d'en tenir compte, dans la mesure du possible, dans la recherche de milieu de stage.

##### 3.1.1. Territoires desservis pour les stages

- a) Les territoires couverts par les stages sont d'abord ceux liés au campus d'admission au programme en travail social, selon le tableau suivant :

Campus de Rimouski	Campus de Lévis
Bas-St-Laurent (région 01)	Chaudière-Appalaches (région 12)
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine (région 11)	
Côte-Nord (Baie-Comeau) (région 09)	

- b) Pour les étudiants du campus de Lévis, quelques stages peuvent parfois avoir lieu dans la région de Capitale-Nationale. Ces placements se feront un peu plus tard, selon les places disponibles.

##### 3.1.2. Règles de transfert entre campus applicables pour l'année de stage<sup>3</sup>

###### Règle 1 :

Nous privilégions que les cours TSO3203 (Préparation de stage et stage I), TSO3205 (Stage II : Approfondissement de l'intervention sociale) et TSO3209 (Séminaires de stage) soient suivis sur le territoire desservi par le campus de l'UQAR **où l'étudiant a été admis dans le programme.**

<sup>3</sup> Le conseil de module du 19 avril 2017 a entériné des règles de transfert entre campus spécifiques à l'année de stage.



**Règle 2 :**

Si le milieu de stage est situé **en dehors des territoires du campus d'admission et sur les territoires desservis par l'UQAR**, l'étudiant-stagiaire sera informé à l'avance par la coordonnatrice de stage de la possibilité d'un transfert de campus pour la poursuite des cours TSO3203, TSO3205 et TSO3209 prévus pendant l'année de stage. Ce transfert sera fait dans le but de respecter : (a) la logique des territoires pour l'année de stage, (b) les critères de composition des groupes de stage et, (c) d'équilibrer de manière équitable le nombre d'étudiants sur chaque campus. Un refus de transfert de campus de la part de l'étudiant-stagiaire nécessitera alors que ce dernier privilégie un autre milieu de stage pour son placement.

### 3.2 Préparation et réalisation des stages

Le tableau ci-bas présente de façon schématique les activités de formation pratique pour les étudiants-stagiaires dans le cheminement du baccalauréat en travail social.

Trimestre (année)	Étape	Activités et objectifs	Personnes impliquées
<b>Trimestre 1</b> Automne (1 <sup>e</sup> année)	<b>Implication sociale dans une organisation du réseau ou communautaire</b>	<u>Expérience de bénévolat :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observation et questions;</li> <li>• Rapport synthèse des apprentissages;</li> <li>• Forums et discussions en classe.</li> </ul>	Professeur ou chargé de cours qui dispense le cours TSO1202 : <i>Introduction et initiation au travail social</i> Étudiants
<b>Trimestre 3</b> Automne (2 <sup>e</sup> année)	<b>Préparation aux stages</b>	<u>Rencontre d'information générale sur la démarche de stage :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs des stages;</li> <li>• Processus de placement;</li> <li>• Documents à compléter, etc.</li> </ul>	Responsable de la formation pratique Coordinatrice de stage Étudiants
<b>Trimestre 3 ou 4</b> Automne ou Hiver (2 <sup>e</sup> année)	<b>Préparation aux stages</b>	<u>Rencontre individuelle avec la coordinatrice de stage :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploration des intérêts de stage avec la coordinatrice de stage;</li> <li>-----</li> <li>• Au besoin, échanges, entre les étudiants et la coordinatrice de stage et le professeur responsable de la formation pratique, sur des situations particulières en lien avec des projets spéciaux ou avec des attitudes et des comportements particuliers;</li> </ul>	Coordinatrice de stage Étudiants Responsable de la formation pratique

Trimestre (année)	Étape	Activités et objectifs	Personnes impliquées
<b>Trimestre 4</b> Hiver (2 <sup>e</sup> année) *Se poursuit jusqu'au trimestre d'été	<b>Pairage avec les milieux de stage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réception des offres et pairage en tenant compte des intérêts de l'étudiant;</li> <li>• Évaluation des demandes au comité de formation pratique;</li> <li>• Contacts avec les milieux : planification des rencontres préstages;</li> <li>• Confirmations de stage.</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">Au besoin, rencontre d'informations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour sur les objectifs de stage;</li> <li>• Processus de placement en stage - les suites;</li> <li>• Préparation à la rencontre préstage;</li> <li>• L'éthique et le stage : respect de soi et des autres (langage approprié, tenue vestimentaire de travail, etc.).</li> </ul>	Responsables des stages des milieux de stage Étudiants Personnes-ressources Superviseurs Comité de formation pratique Coordonnatrice de stage

## STAGE I (TSO 3203)

Trimestre (mois, année)	Étape	Activités et objectifs	Personnes impliquées
<b>Trimestre 5</b> Automne (3 <sup>e</sup> année)  Septembre  Septembre  Août Septembre Octobre Décembre	<b>Stage I</b>	<b>Objectifs de stage :</b>	Étudiants-stagiaires Personnes-ressources Superviseurs Professeurs de stage*  Étudiants-stagiaires Personnes-ressources Superviseurs Professeurs de stage  Étudiants-stagiaires Professeurs de stage
	<b>Entrée dans les milieux de stage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître et comprendre les milieux de stage et la communauté desservie;</li> <li>• S'initier au processus d'intervention professionnelle en travail social;</li> <li>• Développer des attitudes et un savoir-être professionnels.</li> </ul>	
	<b>Contrat pédagogique</b>	Rédaction du contrat pédagogique et acheminement au professeur de stage pour approbation.	
	<b>Séminaires à l'UQAR (4 journées)</b>	<b>Objectifs des séminaires :</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Échanger avec les autres étudiants-stagiaires sur son expérience de stage;</li> <li>• Prendre un recul critique face à son milieu de stage en analysant sa structure et son fonctionnement;</li> <li>• Faciliter le processus d'intégration entre la théorie et la pratique à partir de situations ou de problèmes concrets tirés de leur expérience de stage;</li> <li>• Évaluer l'atteinte des objectifs de la démarche de stage;</li> <li>• Réfléchir sur les enjeux éthiques rencontrés en intervention.</li> </ul>		
Fin septembre – début octobre	<b>Rencontre d'orientation (voir 4.7.1)</b>	<b>Rencontre systématique avec le professeur de stage dans chaque milieu pour bien orienter le déroulement du stage.</b>	Étudiants-stagiaires Personnes-ressources Superviseurs Professeurs de stage
Fin octobre	<b>Évaluation mi-stage (voir 4.7.2)</b>	<b>Contact téléphonique ou visioconférence systématique du professeur de stage et rencontre au besoin.</b>	Étudiants-stagiaires Personnes-ressources Superviseurs Professeurs de stage
Mi-décembre	<b>Évaluation fin de stage (voir 4.7.3)</b>	<b>Contact téléphonique ou visioconférence systématique avec le professeur de stage et rencontre au besoin.</b>	Étudiants-stagiaires Personnes-ressources Superviseurs Professeurs de stage

\* Professeur de stage inclut un professeur régulier ou un chargé de cours.

## STAGE II (TSO 3205 – TSO 3209)

Trimestre (mois, année)	Étape	Activités et objectifs	Personnes impliquées
Trimestre 6 Hiver (3 <sup>e</sup> année)	<b>Début du stage II</b>	Continuité du projet : préciser les activités de stage II	<u>Professeurs de stage sur demande</u>
Janvier	<b><u>Si réorientation du stage</u></b>	<u>Visite systématique du professeur de stage</u> : ajustement, signature et remise du contrat.	Étudiants-stagiaires Personnes-ressources Superviseurs
Janvier	<b>Contrat pédagogique</b>	Rédaction du contrat pédagogique et acheminement au professeur de stage pour approbation.	Étudiants-stagiaires Personnes-ressources Superviseurs Professeurs de stage
Janvier Février Mars Avril	<b>Séminaires à l'UQAR (4 journées)</b>	<b>Objectifs des séminaires :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Échanger avec les autres étudiants-stagiaires sur son expérience de stage et les situations cliniques rencontrées, les outils utilisés, les approches, en utilisant les comités cliniques, les groupes de codéveloppement, le forum de discussion, etc.;</li> <li>• Prendre un recul critique face à son milieu de stage et les interventions réalisées;</li> <li>• Faciliter le processus d'intégration de la théorie et de la pratique à partir de situations ou de problèmes concrets tirés des expériences de stage et par l'expérimentation en classe;</li> </ul>	Étudiants-stagiaires Professeurs de stage

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer l'atteinte des objectifs de la démarche de stage;</li> <li>• Réfléchir sur les enjeux éthiques rencontrés en intervention;</li> <li>• Réfléchir sur les enjeux d'identité professionnelle et de sentiment de compétence chez les travailleurs sociaux.</li> </ul>	
Fin février-début mars	<b>Évaluation mi-stage</b> <b>(voir 4.7.2)</b>	<b>Contact téléphonique ou visioconférence systématique du professeur de stage et rencontre au besoin.</b>	Étudiants-stagiaires Superviseurs Personnes-ressources Professeurs de stage
Mi-avril	<b>Évaluation de fin de stage II</b> <b>(voir 4.7.3)</b>	<b>Rencontre systématique dans les milieux.</b>	Étudiants-stagiaires Superviseurs Personnes-ressources Professeurs de stage
Fin avril	<b>Colloque des étudiants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager des savoirs auprès de la communauté de pairs;</li> <li>• Souligner la fin des stages et du baccalauréat.</li> </ul>	Étudiants-stagiaires Professeurs de stage

Le stage II ne nécessite pas de préparation pour ce qui est du cheminement normal d'un étudiant-stagiaire étant donné que les deux stages se déroulent en continuité dans le même milieu d'intervention, à moins qu'il y ait des difficultés importantes nécessitant l'arrêt du stage et la relocalisation de l'étudiant-stagiaire.

### 3.3 Contact avec les milieux de stage

Afin de faciliter la coordination des activités de placement de stage et permettre la vérification des normes de l'université, toute démarche ou contact avec les milieux de stage doit obligatoirement transiger par la coordonnatrice de stage.

Dans le cas de nouveaux milieux de stage, à l'exception du réseau de la santé et des services sociaux, une visite systématique se fait afin de valider les attentes réciproques. Si le milieu répond aux attentes pédagogiques, l'engagement se fait d'abord pour la durée du stage I. Par la suite, il y a évaluation afin de convenir ou non, de la poursuite du stage II dans ce même milieu.

### 3.4 Rencontre préstage et conditions de placement en stage

Des rencontres préstages sont prévues entre l'étudiant et un représentant du milieu de stage et entre le superviseur et l'étudiant. Elles visent essentiellement à vérifier les possibilités de réalisation du stage à l'intérieur du milieu, les motivations des parties, les perceptions superviseur/étudiant et étudiant/milieu de stage, etc. L'étudiant y présente alors son curriculum vitae.

Lorsque l'étudiant a fait plus d'une rencontre préstage et qu'il a essuyé deux refus, par manque de préparation ou par ses attitudes, il sera rencontré par la coordonnatrice de stage et le professeur responsable de la formation pratique pour discuter de la situation.

Selon la nature des difficultés rencontrées (Fiche 9, 9.5), il pourrait alors être invité à retarder son stage à un moment ultérieur. *Le module n'est pas tenu de placer un étudiant à tout prix.* Il est souvent préférable de prendre un temps d'arrêt pour évaluer la situation et faire les réajustements qui s'imposent.

**La date limite de placement en stage correspond à la date limite d'abandon avec remboursement du calendrier universitaire.** Si l'étudiant n'a pu être placé, le placement sera reporté d'un an.

### 3.5 Durée des stages, temps de supervision et activités de stage

L'étudiant-stagiaire doit effectuer deux stages dans le même milieu, se répartissant sur deux trimestres, à raison de quatre jours/semaine : stage I à l'automne, stage II à l'hiver. Chacun des stages comprend soixante jours, sur quinze semaines, à raison de quatre jours (28 heures/semaine) dans un milieu de pratique, pour un total de 420 (quatre-cent-vingt) heures par stage (excluant la semaine de lecture). \*\* Il est fortement suggéré à l'étudiant-stagiaire d'utiliser cette semaine pour se mettre à jour.

Ces heures de présence dans le milieu comprennent des temps d'intervention avec les usagers, d'animation, de coanimation d'activités, de réunions administratives ou comité de discussion (exemple : études de cas), des moments de préparation et de rédaction et toutes autres activités jugées favorables à l'apprentissage ainsi que le temps pour la réalisation de la mineure d'intervention. Précisons à cet effet que ce temps consacré à la mineure

correspond à environ vingt heures en stage I et vingt heures en stage II. Cette période de temps est une approximation et doit être adaptée à la réalité, aux occasions d'apprentissages et aux ressources du milieu de stage. Même si idéalement, le temps de la mineure est réparti entre les deux stages, il est possible de réaliser entièrement sa mineure d'intervention dans un des deux stages (environ quarante heures), incluant toutes les étapes du processus d'intervention, si l'occasion se présente. Les heures de supervision sont également comprises dans les heures de stage. La répartition des heures de supervision est de deux heures et demie par semaine pour chacun des stages. Sont également comprises à l'intérieur des stages, les rencontres de séminaires avec les professeurs de stage. De même, les journées fériées comprises à l'intérieur du calendrier régulier des stages font partie du temps de stage. Enfin, dans le cas de maladie ou d'absence, les étudiants-stagiaires ont droit à des congés au besoin, mais le temps de stage doit être repris à la suite d'une entente avec la personne-ressource et le superviseur de stage. Un billet médical pourrait être exigé après plus de trois jours d'absence. En cas d'absence prolongée, le comité de coordination de la formation pratique évaluera les conditions de reprise.

### **3.6 Travaux académiques relatifs aux stages**

Lors des stages, les travaux universitaires (scolaires) sont effectués en dehors des heures de stage. Rappelons que l'étudiant-stagiaire doit être présent dans le milieu de stage à raison de quatre jours par semaine. Cela signifie que les travaux se font la cinquième journée de la semaine, le soir ou la fin de semaine. Par contre, la rédaction des contrats pédagogiques et de l'évaluation mi-stage est incluse dans le temps de stage.



## Fiche 4

### Outils pédagogiques

#### 4.1 Objectifs des stages

Les objectifs des stages sont des énoncés qui traduisent les attentes du module de travail social en regard des apprentissages que l'étudiant-stagiaire doit réaliser au cours de ses stages. Ils constituent le cadre de référence à partir duquel l'étudiant-stagiaire et le superviseur vont définir les moyens et les critères du contrat pédagogique. Le contrat pédagogique est le principal outil qui permet à l'étudiant-stagiaire de prendre connaissance, d'inscrire et de s'appropriier les objectifs d'apprentissage déterminés par l'université.

Fondé sur une pédagogie ouverte et sur le principe d'un apprentissage progressif, le contenu du contrat pédagogique doit permettre à l'étudiant-stagiaire de choisir ses activités et de graduer ses apprentissages allant de l'initiation en stage I à l'approfondissement 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, soit l'initiation en stage I et l'approfondissement en stage II.

#### 4.2 Objectifs généraux

##### Objectifs du stage I <sup>4</sup>

Réaliser la préparation pédagogique de son projet de stage. Prendre conscience de l'importance d'exercer un jugement éthique et développer des outils pour le faire. Développer des connaissances, des habiletés et des attitudes requises en intervention sociale dans un milieu de pratique, en expérimentant les modes d'intervention individuelle, de groupe et collective. Développer la capacité d'analyse et d'évaluation d'une situation problème de même que la capacité à actualiser le processus d'intervention sociale que ce soit en contexte volontaire, en contexte d'autorité ou en contexte de discrimination ou d'oppression de personnes ou de population.

##### Objectifs du stage II <sup>4</sup>

Développer l'autonomie nécessaire à la pratique professionnelle en consolidant les apprentissages de l'intervention sociale amorcée en stage I. Maîtriser le processus selon un des trois modes d'intervention sociale expérimenté durant les deux stages que ce soit en contexte volontaire, en contexte d'autorité ou en contexte de discrimination ou d'oppression de personnes ou de groupes dans la population. Être capable de référer à un cadre théorique, à des approches d'intervention et à des règles déontologiques et éthiques. Démontrer sa capacité de s'analyser comme intervenant.

---

<sup>4</sup> Ces objectifs proviennent du Guide des stages de l'UQAT.

Les objectifs généraux se divisent en objectifs spécifiques dans le contrat pédagogique et touchent l'ensemble des savoirs :

- **Connaissances (savoir)**  
Connaissance des milieux, des problématiques, clientèles, approches, etc.
- **Habilités (savoir-faire)**  
Connaissance et application des modes d'intervention, des outils (ex. : évaluation psychosociale, plan d'intervention, etc.), etc.
- **Attitudes (savoir-être / savoir-dire)**  
Connaissance et évaluation de son savoir-être, de son savoir-communiquer et de son développement personnel en tant que futur professionnel.

### 4.3 Fonction des outils pédagogiques

Si l'on veut s'assurer que le stage soit une activité réfléchie, il est essentiel que le professeur de stage, le superviseur et l'étudiant-stagiaire se dotent d'outils pédagogiques appropriés, et ce, dès le début des stages. Ces outils sont des aides précieuses pour faciliter la réflexion de l'étudiant-stagiaire face à son expérience de stage, notamment pour :

1. Planifier et orienter ses apprentissages;
2. Guider l'analyse de son action;
3. Systématiser ses connaissances issues de la pratique;
4. Vérifier l'intégration de ses connaissances et ses capacités d'analyse;
5. 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 tout au long de la démarche de stage. Nous nous limiterons à présenter sommairement la nature de chacun des instruments pédagogiques privilégiés par le module. Nous comptons sur votre sens critique et votre créativité pour les adapter aux besoins, les enrichir et en proposer de plus pertinents.

### 4.4 Contrat pédagogique

Le contrat pédagogique est le premier et le principal outil pédagogique à considérer dans la formation pratique. L'étudiant-stagiaire doit choisir parmi un des trois modèles selon la majeure d'intervention choisie (individuelle, de groupe ou collective). Il constitue un moyen de planifier les apprentissages qui seront réalisés pendant le stage et il est en bout de course l'instrument d'évaluation du stage. Le contrat pédagogique fait l'objet d'une entente écrite entre l'étudiant-stagiaire, le superviseur, la personne-ressource et le professeur de stage pour définir :

1. Les objectifs d'apprentissage spécifiques : ces objectifs ont été élaborés par les professeurs de stage, afin d'avoir une uniformité et une ligne directrice communes

entre tous les étudiants-stagiaires. Cependant, les objectifs spécifiques peuvent être adaptés et personnalisés selon les milieux de stage;

2. Les moyens pour les atteindre (activités de stage quantifiées et conditions nécessaires à leur atteinte);
3. Les indicateurs de mesure (précis afin de permettre une évaluation);
4. L'échéancier des apprentissages;
5. L'évaluation pour chacun des objectifs avec commentaires.

#### **4.4.1 Apport du contrat**

Le contrat pédagogique sert de guide et de point de référence aux différentes étapes des stages. De plus, il explicite les attentes, les moyens et les responsabilités de chacun, il favorise la participation et la responsabilité de l'étudiant-stagiaire dans le projet de stage et il permet de mieux respecter les besoins pédagogiques de l'étudiant-stagiaire. Ce contrat pédagogique doit être entériné par le superviseur, la personne-ressource et le professeur de stage. L'étudiant-stagiaire en remet une copie à chacun des acteurs concernés.

#### **4.4.2 Éléments prérequis à la formulation du contrat pédagogique**

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

1. Les besoins pédagogiques de l'étudiant-stagiaire :
  - Ses acquis : connaissances, habiletés, compétences;
  - Ses intérêts et attentes entre autres pour l'intervention de la majeure;
  - Son style d'apprentissage;
  - Ses conceptions des problématiques sociales et de la pratique du travail social.
2. Le contexte du milieu de stage : objectifs, services, conditions de pratique et de formation; possibilités et limites des ressources offertes;
3. Les attentes du superviseur, de la personne-ressource et de l'étudiant-stagiaire.

#### **4.4.3 Temps prévu pour l'établissement du contrat pédagogique**

Le contrat pédagogique doit être complété et signé dans le premier mois du stage et ce, pour les deux stages. Il est transmis au professeur de stage selon les modalités et les dates prévues au calendrier des stages. Un calendrier des activités et des échéanciers est remis au début de chaque trimestre par le professeur de stage.

#### **4.5 Portfolio de développement professionnel**

Le portfolio est un outil pédagogique utilisé dans le cadre de la formation pratique en travail social à l'UQAR. Il est issu notamment du domaine de l'éducation (mais aussi en arts, architecture, photographie, etc.) et permet aux étudiants-stagiaires de documenter le développement de leurs apprentissages et de faciliter l'appropriation des connaissances réalisées tant en classe que dans le milieu de stage.

Les objectifs du portfolio de développement professionnel sont les suivants :

- Documenter l'évolution d'un parcours de formation professionnelle en consignnant les étapes marquantes, appuyées des documents pertinents;
- Démontrer les liens faits entre les expériences vécues, les enjeux personnels et professionnels rencontrés, les objectifs de formation et les apprentissages réalisés.

En ce sens, cette formule est pertinente pour accompagner une démarche complexe et au long cours comme des stages d'intervention en travail social. De plus, le portfolio peut ensuite être utilisé comme aide-mémoire pour sa pratique future, ou encore pour se préparer en vue d'une entrevue d'embauche dans un milieu de travail.

#### **4.6 Outils de soutien à la supervision**

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

1. Le résumé écrit du processus des interventions et des activités de l'étudiant-stagiaire;
2. Les rapports officiels : dossiers, documents que doit élaborer l'étudiant-stagiaire;
3. Les enregistrements audiovisuels, qui sont fortement encouragés (exemple d'un formulaire de consentement à la fiche 12) à partir desquels l'étudiant-stagiaire enregistre ses interventions;
4. L'observation annotée des interventions de l'étudiant-stagiaire par le superviseur;
5. Le journal de bord ou de réflexions critiques; cahier dans lequel l'étudiant-stagiaire consigne régulièrement ses interventions, ses acquis, ses analyses, ses questions, ses difficultés rencontrées en référence à chacun des objectifs.

## 4.7 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<sup>5</sup> 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 :

1. Une action immédiate pour améliorer l'apprentissage pendant qu'il se réalise;
2. L'identification du degré d'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs;
3. L'identification de la démarche d'apprentissage utilisée par l'étudiant-stagiaire;
4. L'adaptation des démarches d'enseignement et d'apprentissage selon les difficultés rencontrées;
5. L'identification des acquis nécessaires au début des apprentissages.

L'évaluation formative s'intéresse donc au fonctionnement de l'étudiant-stagiaire pendant les apprentissages et elle est orientée vers une aide pédagogique immédiate auprès de l'étudiant-stagiaire. Elle permet de déceler les difficultés de l'étudiant-stagiaire 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 rencontres avec le professeur de stage. Elle prend un caractère formel à l'occasion de l'évaluation mi-stage.

### 4.7.1 Stage I - Rencontre d'orientation

La rencontre d'orientation se situe vers la quatrième semaine du stage I. Cette rencontre systématique en présence du professeur de stage permet à l'étudiant-stagiaire, au superviseur et à la personne-ressource (s'il y a lieu) :

1. De faire le point sur l'intégration de l'étudiant-stagiaire dans le milieu de stage;
2. De signer le contrat pédagogique et de s'assurer de son réalisme en cohérence avec la réalité du milieu de stage;
3. D'orienter les activités de stage afin d'être en mesure d'évaluer l'ensemble des objectifs du contrat pédagogique à la fin du stage.

### 4.7.2 Évaluations mi-stage

À la septième ou huitième semaine des stages I et II, l'étudiant-stagiaire fait une auto-évaluation de l'atteinte globale de chacun des objectifs généraux du contrat pédagogique. Une supervision est ensuite planifiée avec le superviseur et la personne-ressource (s'il y a lieu) afin d'échanger sur l'auto-évaluation faite par l'étudiant-stagiaire. Au terme de cette évaluation, l'étudiant-stagiaire produit un

---

<sup>5</sup> 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.

bilan synthèse final et l'envoie par courriel à son professeur de stage (incluant une copie conforme au superviseur et à la personne-ressource). Le professeur de stage est responsable d'accuser réception et de faire un suivi systématique par téléphone ou par visioconférence et d'effectuer une rencontre dans le milieu si la situation le nécessite.

Ces évaluations mi-stage permettent à l'étudiant-stagiaire, au superviseur et à la personne-ressource (s'il y a lieu) :

1. D'effectuer une évaluation sommaire de la première partie du stage;
2. D'évaluer les différents savoirs : savoir, savoir-faire, savoir-être/savoir-dire;
3. D'évaluer l'atteinte partielle de chacun des objectifs du contrat pédagogique.

#### **4.7.3 Évaluations fin de stage**

Les évaluations de fin de stage sont sommatives. Elles permettent de se prononcer à la fin des périodes d'apprentissage, soit la fin du stage I et la fin du stage II, sur l'atteinte des objectifs de stage et sur les capacités et les habiletés professionnelles. L'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec définit ces exigences en fonction du « niveau professionnel essentiel », dans ses normes pratiques (Norme IV). Une rencontre systématique dans le milieu est effectuée par le professeur de stage lors de l'évaluation de fin de stage II.

Les évaluations de fin de stage permettent :

1. À l'étudiant-stagiaire de faire un bilan de son expérience de stage. Ce bilan donne l'occasion à l'étudiant-stagiaire de vérifier ses capacités d'analyser son action, de la traduire, d'en dégager l'essence, de l'évaluer et de tracer une orientation;
2. À la personne-ressource (s'il y a lieu) d'émettre ses commentaires et son appréciation du travail terrain;
3. Au superviseur, d'évaluer le stade d'évolution de l'étudiant-stagiaire et d'ajuster l'encadrement de l'apprentissage, s'il s'agit du premier stage et de statuer sur la réussite du stage et d'y ajouter ses commentaires et suggestions à la fin du deuxième stage.

#### 4.7.4 Quelques principes directeurs pour une évaluation significative

Les deux types d'évaluation formative et sommative doivent respecter un certain nombre de principes :

1. S'assurer "sur quoi" porte l'évaluation et à partir de quels critères (indicateurs de mesure) elle se fera;
2. L'évaluation doit considérer les capacités de l'étudiant-stagiaire au niveau de chacun des savoirs;
3. L'évaluation doit être fondée, basée et confrontée à des faits concrets et identifiables, tirés de la pratique de l'étudiant-stagiaire en stage : situations d'intervention, rapports écrits, enregistrements, verbatim, journal de bord ou de réflexions critiques, etc. En ce sens, elle doit éviter d'être une liste d'objectifs atteints sans référence à des faits correspondants pour le démontrer.

#### 4.7.5 Consignes pour l'évaluation finale

1. L'évaluation de fin de stage se fera d'abord par le superviseur (et la personne-ressource s'il y a lieu) et l'étudiant-stagiaire. Par la suite, pour le stage I en décembre, il y a contact téléphonique ou visioconférence systématique avec le professeur de stage ou rencontre si besoin. Pour le stage II, le professeur de stage se rendra sur place pour connaître l'état de la situation et valider l'évaluation, ceci de préférence à partir de la mi-avril;
2. Idéalement, de façon individuelle ou conjointe, le superviseur et l'étudiant-stagiaire auront fait l'évaluation des objectifs spécifiques avant cette rencontre (commentaires et degré d'appréciation selon le tableau d'appréciation qualitative à la fin du contrat);
3. L'évaluation des objectifs de stage se fait directement sur le contrat pédagogique. Les commentaires justifiant l'atteinte de chacun des objectifs spécifiques doivent donc être inscrits sur le contrat;
4. L'appréciation du degré d'apprentissage doit s'appuyer sur des réalisations et des comportements observés durant le stage. Le superviseur doit évaluer de façon qualitative à partir des indicateurs. Des pièces justificatives peuvent être exigées par l'université;
5. Le superviseur attribue une appréciation lettrée à chacun des objectifs généraux en concertation avec le professeur, en présence de l'étudiant-stagiaire;
6. À l'étape finale, le professeur de stage complète la grille de pondération des objectifs généraux et peut encore modifier la note. Il demeure responsable de la note finale et de sa transmission au bureau du registraire de l'université.

#### **4.7.6 L'évaluation du contrat pédagogique**

Le contrat pédagogique dûment complété et annoté doit être remis au professeur de stage. La note finale sera envoyée au bureau du registraire après la réception de ces documents.

#### **4.7.7 Propriété des documents**

Le contrat pédagogique est la propriété de l'étudiant-stagiaire et de l'université; ils ne peuvent être transmis à un tiers, y compris au milieu de stage, sans leurs consentements.

Cependant, les productions de documents en stage (grilles d'intervention, analyses et recherches) sont la propriété du milieu de stage. L'étudiant-stagiaire doit en laisser une version et son nom doit demeurer présent sur cette production.

#### **4.7.8 Notation**

Se référer au contrat pédagogique.

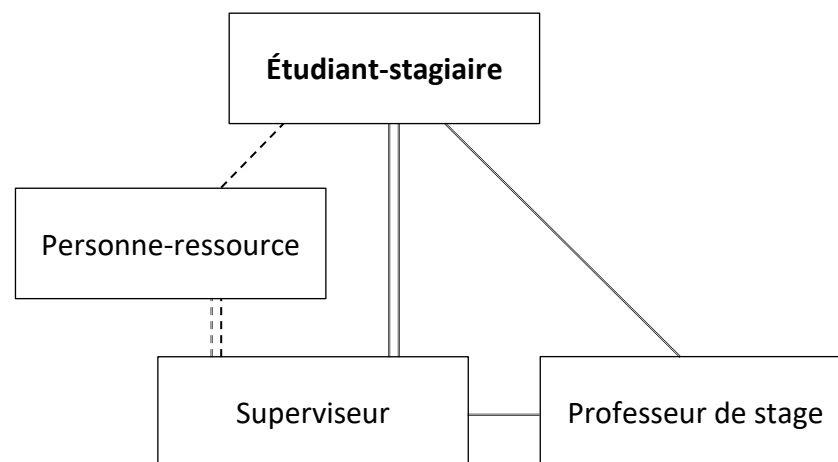


## Fiche 5

### Responsabilités des acteurs concernés par les stages

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.

La triade Superviseur-Personne-ressource-Professeur de stage ou la dyade Superviseur-Professeur de stage sont celles qui accompagnent de près l'étudiant-stagiaire tout au long de ces deux stages. Cette relation professionnelle privilégiée est réciproque et le lien de confiance doit être établi pour favoriser un climat sain pour les apprentissages à réaliser. Le graphique suivant illustre cette importante relation :

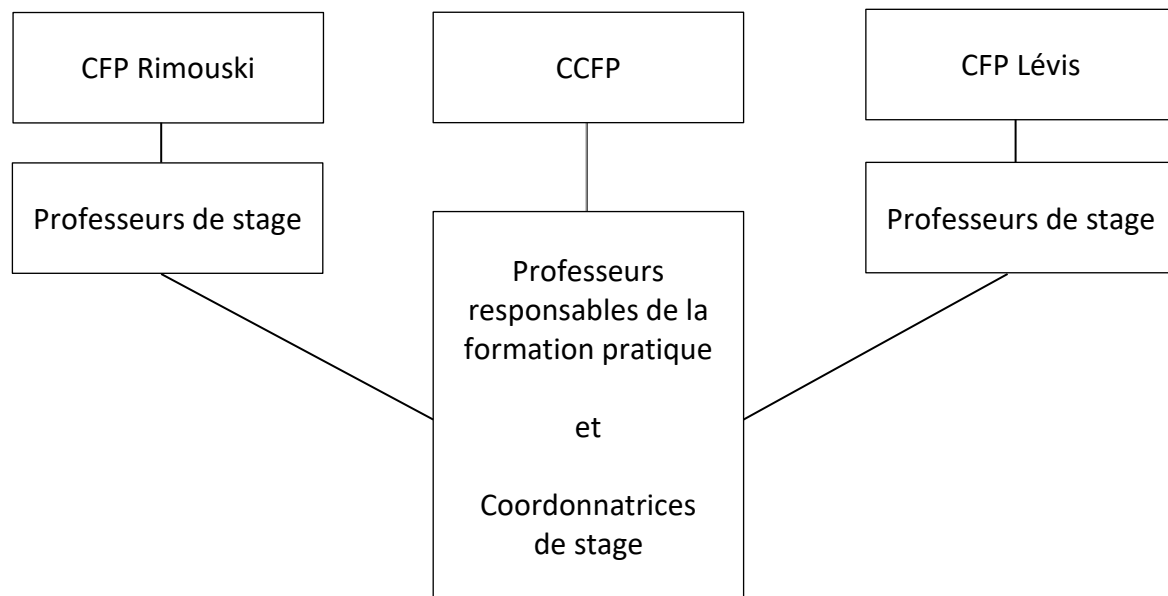


#### Légende

- ==== Lien significatif régulier : lien étroit puisque le superviseur privé ou institutionnel assure l'enseignement en stage des compétences en travail social (voir 6.1).
- Lien régulier : le professeur de stage (voir 5.7) et le superviseur communiquent régulièrement ensemble pour s'assurer du respect du contrat pédagogique et de l'évaluation de l'étudiant-stagiaire (voir 5.2).
- Lien fonctionnel : la personne-ressource (voir 5.4) provient du milieu de stage et accompagne au quotidien l'étudiant-stagiaire. La dyade avec le superviseur est complémentaire et tous les deux sont responsables de l'encadrement professionnel de l'étudiant-stagiaire.
- Lien fonctionnel : s'il y a lieu, le professeur de stage consulte la personne-ressource dans le cadre de l'évaluation de l'étudiant-stagiaire.

Les autres acteurs qui interviennent en formation pratique sont la coordonnatrice de stage et le professeur responsable de la formation pratique. Ce sont deux employés de l'université qui travaillent en collégialité pendant la période préstage et pendant le stage. La coordonnatrice de stage est responsable du processus de placement (et du remplacement lorsque c'est nécessaire) et le professeur responsable de la formation pratique intervient lorsque des difficultés importantes apparaissent au cours du placement et du stage en tant que tel. Les principales difficultés et le processus d'intervention sont expliqués à la fiche 9 du présent guide.

Le comité de formation pratique (CFP) composé des professeurs de stage et de la coordonnatrice de stage est l'instance locale (sur chacun des campus) qui voit au bon fonctionnement des stages dans le programme. Le comité de coordination de la formation pratique (CCFP) est formé des coordonnatrices de stage et des professeurs responsables de la formation pratique de chacun des campus. Il se réunit approximativement 6 à 8 fois par année et voit au fonctionnement pédagogique et administratif de façon concertée de la formation pratique en travail social. Vous trouvez plus loin dans cette fiche, la description de chacun de ces acteurs. Le schéma suivant illustre les liens entre ces entités :



### Légende

Le comité de Coordination de la Formation Pratique (CCFP voir 5.9) assume le leadership de l'organisation et de la réflexion sur les orientations de la formation pratique du module de travail social sur les deux campus. Il est composé des deux professeurs responsables de la formation pratique et des deux coordonnatrices de stage.

Le Comité de Formation Pratique (CFP voir 5.10) local (sur chacun des campus) est un lieu d'échanges et de collaborations entre les acteurs de la formation pratique à Lévis et à Rimouski. Il est composé de tous les professeurs de stage, du professeur responsable de la formation pratique et de la coordonnatrice de stage de chacun des campus. Au besoin, la direction modulaire se joint au CFP ou CCFP.

## 5.1 Étudiant-stagiaire

Il est le premier concerné par sa formation pratique, et pour ce faire, il :

- Rédige sa demande de placement en stage en fonction de ses intérêts, ses besoins et aptitudes et la soumet selon les procédures transmises par la coordonnatrice de stage;
- Se prépare et participe à la rencontre préstage avec le superviseur et le milieu de stage et en rend compte à la coordonnatrice de stage;
- Rédige son contrat pédagogique en vérifiant avec la personne-ressource (s'il y a lieu) les activités auxquelles il s'impliquera, le fait approuver par son superviseur en tenant compte des besoins des milieux et le remet au professeur de stage, et ce, dans les délais prévus;
- S'assure que la réalisation du contrat pédagogique et du portfolio de développement professionnel soit respectée;
- Est responsable de fournir au superviseur et à la personne-ressource les documents à remplir et son contrat pédagogique;
- Discute avec les personnes concernées, en cas de difficultés en stage, et informe son superviseur, son professeur de stage et la coordonnatrice de stage le plus rapidement possible;
- Participe activement et prépare le matériel nécessaire aux rencontres de supervision : journal de bord/journal de réflexion critique, ordre du jour, dossiers, enregistrements, résumés, etc.;
- Participe aux séminaires à l'UQAR prévus au calendrier des stages;
- Prépare et participe avec le superviseur à l'évaluation continue de l'expérience de stage;
- Prend en charge l'évaluation de fin de stage qui se fait conjointement avec le superviseur et la personne-ressource. La retranscription est la responsabilité de l'étudiant-stagiaire de même que la remise au professeur de stage dans les délais prévus;
- Agit selon l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux;
- Se soumet aux politiques et règlements du milieu de stage où il fait son stage concernant la confidentialité, et de toutes autres normes incluant la tenue des dossiers, les heures de travail, les congés, etc.

## 5.2 Supervision

Compte tenu des différents rôles de la supervision dans la formation pratique, les fonctions et responsabilités des superviseurs font l'objet d'une fiche particulière (Fiche 6).

### 5.3 Personne-ressource

Le monitorat est assuré par la personne-ressource du milieu de stage, qu'il soit en travail social ou d'une autre discipline, qui agit au quotidien auprès de l'étudiant-stagiaire. De par sa fonction, il assume l'encadrement administratif de l'étudiant-stagiaire, c'est-à-dire qu'il :

- Facilite et soutient au quotidien l'intégration de l'étudiant-stagiaire dans le milieu de stage et dans la communauté immédiate.

Par exemple :

- Le présente au personnel de son organisation et aux partenaires;
  - Facilite sa participation aux différentes activités du milieu : réunions d'équipe, conseils d'administration, comités cliniques, tables de concertation, etc.;
  - L'aide à préparer les dossiers à présenter aux différentes instances;
  - Lui permet d'avoir accès à la documentation nécessaire à la connaissance du milieu de stage et à son fonctionnement;
  - Lui explique les politiques, règlements, code d'éthique, formulaires à compléter, etc.;
  - Contresigne, s'il y a lieu, les notes évolutives.
- Assume une responsabilité clinique en conservant une responsabilité professionnelle des dossiers attribués selon les normes en vigueur dans le milieu de stage;
  - Assume la responsabilité administrative de l'étudiant-stagiaire : s'assure que l'étudiant-stagiaire puisse bénéficier d'un espace de travail, téléphone, photocopies, ordinateur, etc.;
  - Participe avec l'étudiant-stagiaire et le superviseur, dans le cadre du contrat pédagogique, au choix et à la planification des activités d'apprentissage, à l'orientation et voit au bon déroulement du stage. Rappelons alors que la personne-ressource n'a pas à assumer l'encadrement pédagogique de l'étudiant-stagiaire. C'est la tâche du superviseur; elle doit cependant collaborer étroitement avec celui-ci et contresigner le contrat pédagogique (voir Fiche 6; 6.2.1 Responsabilités administratives);
  - Participe, dans les limites de ses responsabilités, à l'évaluation du stage, et ce, en collaboration avec le superviseur et le professeur de stage;
  - Assure de façon régulière les contacts avec le superviseur, ce qui est particulièrement recommandé dans le cas de supervision en privé;
  - Participe aux rencontres d'information ou de mise au point du stage, planifiées par l'université.

#### 5.4 Milieu de stage

Le milieu de stage mandate une personne responsable des stages afin d'assumer les responsabilités suivantes :

- Planifier l'accueil et l'orientation de l'étudiant-stagiaire et confirmer la date d'entrée en stage;
- Assumer la responsabilité administrative de l'étudiant-stagiaire : s'assure par exemple qu'il puisse bénéficier d'un espace de travail, etc.;
- Mettre à leur disposition les équipements adéquats (services de secrétariat, espace suffisant pour entrevues et activités, téléphone, ordinateur, frais de déplacement pour activités de stage, frais de stationnement, accès aux dossiers et à la documentation interne, etc.);
- Proposer parmi son personnel des candidats à la fonction de superviseur ou de personne-ressource le cas échéant;
- Libérer les superviseurs et/ou les personnes-ressources de façon à leur permettre d'assumer adéquatement l'encadrement de l'étudiant-stagiaire dans sa démarche d'apprentissage;
- Permettre aux superviseurs et/ou les personnes-ressources de participer aux rencontres individuelles et de groupe avec les responsables des stages de l'université;
- Permettre aux superviseurs de suivre une formation sur la supervision pédagogique à l'université;
- Permettre aux étudiants-stagiaires de participer aux activités de milieu de stage : formations, discussions de cas, séminaires, observations, journées d'étude, etc.;
- Collaborer avec l'université dans l'acceptation, la préparation et la réalisation des stages.

#### 5.5 Confidentialité du dossier de l'étudiant-stagiaire

La confidentialité du dossier étudiant est au cœur de nos préoccupations. En tant qu'établissement d'enseignement et de milieu de stage pour les étudiants-stagiaires, nous avons la responsabilité de respecter et d'appliquer les articles de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements. Aucune information (renseignements personnels, évolution de l'étudiant dans les savoirs) verbale et écrite, sous toutes les formes (téléphonique, électronique, formelle et informelle, etc.), dans tous les contextes, ne peut être transmise sans l'autorisation de l'étudiant-stagiaire et de l'université.

Le superviseur et la personne-ressource doivent respecter le secret professionnel de tout renseignement de nature confidentielle obtenu dans l'exercice de leur rôle respectif. Ils doivent s'assurer que l'étudiant-stagiaire soit pleinement informé de l'utilisation des

renseignements confidentiels. Ils ne peuvent transmettre les informations à l'employeur, ni à des collègues sans le consentement de l'étudiant-stagiaire et de l'université.

## 5.6 Gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux (CISSS et CIUSSS)

Depuis les dernières fusions d'établissements dans le réseau de la santé et des services sociaux, le supérieur hiérarchique s'est vu confier des responsabilités en lien avec les stages. Son rôle est de solliciter des places de stage parmi son équipe et de soutenir les professionnels qui reçoivent en stage, par exemple, quant à l'aménagement de leurs tâches. Ses responsabilités sont aussi d'accueillir l'étudiant-stagiaire et de répondre à ses besoins administratifs dans le cadre du stage (espace de travail, accès informatique, etc.). Par ailleurs, il est normal que celui-ci soit informé si une faute professionnelle grave était commise par l'étudiant-stagiaire. Dans plusieurs milieux, le gestionnaire va aussi s'enquérir d'une forme de recommandation (ou non) par le superviseur ou la personne-ressource, en lien avec l'embauche éventuelle de l'étudiant-stagiaire.

Le superviseur ou la personne-ressource peut s'adresser à son gestionnaire pour les questions administratives du stage. Par contre, nous tenons à rappeler la stricte confidentialité concernant les contenus des supervisions, de discussions informelles et du cheminement pédagogique. Pour être clair : s'il advenait des difficultés pédagogiques en stage, le superviseur ou la personne-ressource **doit s'adresser au professeur de stage**. Éventuellement, le professeur responsable de la formation pratique pourrait être aussi interpellé.

## 5.7 Coordonnatrice de stage

La coordonnatrice de stage est la professionnelle qui assure la coordination de l'ensemble des activités de placement en stage en travail social.

### 5.7.1 Rôles liés à la coordination du placement en stage :

- Encadrer la démarche des étudiants qui désirent aller en stage;
- Recruter les milieux de stage et les superviseurs / personnes-ressources;
- Opérer le jumelage étudiant / milieu de stage / supervision / monitorat.

### 5.7.2 Rôles liés à la représentation auprès des partenaires :

- Développer et maintenir des collaborations avec les responsables des divers milieux de stage par le biais d'ententes et de contrats;
- Travailler en partenariat avec les instances des milieux institutionnels et communautaires;
- Établir des liens et des collaborations avec les collègues d'autres milieux universitaires et collégiaux sur l'aspect de la formation pratique dans les programmes.

**5.7.3 Rôles liés à la formation des superviseurs de stage :**

- Organiser la formation à la supervision pédagogique et assurer le lien avec la formatrice.

**5.7.4 Rôles liés au travail de collaboration avec la responsable de la formation pratique et les professeurs de stage :**

- Assurer le suivi des stages en cours;
- Participer aux comités de formation pratique locaux (CFP) et de coordination de la formation pratique (CCFP);
- Collaborer à l'amélioration, au développement et à la mise à jour des outils pédagogiques.

**5.7.5. Rôles liés à l'administration des stages :**

- Planifier et administrer le budget de la formation pratique;
- Procéder à l'engagement des superviseurs de stage en privé et en assurer le suivi;
- Planifier et assurer le suivi des tâches allouées à la commis de bureau;
- Assurer le leadership dans l'amélioration des outils administratifs (contrats de service et d'engagement).

**5.8 Professeur de stage (inclus les chargés de cours)**

Le professeur de stage (professeur régulier ou chargé de cours) assure la responsabilité pédagogique d'un groupe d'étudiants-stagiaires pour la période de leurs stages et la dispensation des cours de séminaires. L'étudiant-stagiaire se réfère systématiquement à son professeur de stage pour toutes questions ou difficultés en lien avec le milieu stage.

**5.8.1 Rôles liés à l'encadrement pédagogique des stages et des séminaires :**

- Collaborer au contenu des séminaires et des outils pédagogiques;
- Se concerter avec l'équipe de professeurs de stage pour assurer une cohérence des contenus de séminaires;
- Assurer l'encadrement pédagogique d'un groupe composé de dix à douze étudiants-stagiaires;
- Entériner les contrats pédagogiques;
- Accompagner de manière personnalisée les étudiants-stagiaires pendant l'année de stage;

- Effectuer des visites individualisées dans le milieu de stage (minimalement une visite par trimestre ou plus selon les besoins);
- Effectuer les évaluations mi et fin de stage et intervenir au besoin (exemple : accompagnement de l'étudiant-stagiaire vers un report ou une interruption du stage);
- Apporter soutien et consultation au superviseur et à la personne-ressource à toutes les étapes du déroulement du stage;
- Agir comme médiateur entre l'étudiant-stagiaire, le superviseur et la personne-ressource au besoin;
- Assurer la responsabilité de la note finale et sa transmission au bureau du registraire de l'université.

### **5.8.2 Rôles liés à la participation aux comités de formation pratique :**

- Participer au comité de formation pratique local et s'adresser à cette instance pour toute situation litigieuse;
- Assurer les liens entre le comité de formation pratique, le superviseur, la personne-ressource et l'étudiant-stagiaire;
- Transmettre au comité de formation pratique, à la fin des stages, ses recommandations sur les milieux de stage, la supervision et le monitorat.

## **5.9 Responsable de la formation pratique**

Le responsable de la formation pratique est le professeur qui assure la coordination de l'ensemble des activités de la formation pratique.

### **5.9.1 Rôles liés à la coordination de formation pratique :**

- Assurer un leadership au sein de l'équipe de formation pratique;
- Convoquer et animer les réunions du comité de formation pratique local (CFP) et les comités de coordination de la formation pratique (CCFP);
- Assurer la mise en application des décisions et des orientations des CFP locaux et du CCFP;
- Assurer le lien avec la direction du module et le département.

### **5.9.2 Rôles liés à l'administration pédagogique :**

- Effectuer des rencontres d'informations et d'appréciation concernant l'expérience des stages afin de mettre en place les ajustements nécessaires pour le maintien d'une bonne collaboration avec les milieux, les superviseurs et les personnes-ressources;



- Coordonner l'amélioration de la formation pratique par le développement et la mise à jour des outils pédagogiques à la suite des bilans faits avec les professeurs de stage;
- Exercer un rôle-conseil auprès des professeurs de stage;
- Contribuer à la formation pédagogique des superviseurs.

### **5.9.3 Rôles liés à la collaboration au processus de placement en stage :**

- Collaborer avec la coordonnatrice de stage dans le pairage d'un milieu de stage et de superviseurs/personnes-ressources;
- Rencontrer les étudiants avec la coordonnatrice de stage dans des situations particulières en cours de placement;
- Constituer les groupes de stage en collaboration avec la coordonnatrice de stage.

### **5.9.4 Rôles liés à la collaboration et à la représentation auprès des partenaires :**

- Développer et évaluer les nouveaux milieux de stage;
- Participer au maintien d'une collaboration avec les milieux et partenaires de stage;
- Participer au maintien d'un partenariat avec les instances du réseau de la santé et des services sociaux (milieux institutionnels et communautaires);
- Établir des liens et des collaborations avec les collègues d'autres milieux universitaires et collégiaux sur l'aspect de la formation pratique dans les programmes.

## **5.10 Comité de coordination de la formation pratique (CCFP)**

### **Mission :**

Le comité de coordination de la formation pratique (CCFP) assume le leadership de l'organisation et de la réflexion sur les orientations de la formation pratique autant à Rimouski qu'à Lévis. Il existe un seul CCFP pour le module en travail social dans un souci de maintien de la cohérence de la formation pratique de notre programme.

### **5.10.1 Le CCFP est composé des membres suivants :**

- Les professeurs responsables de la formation pratique;
- Les coordonnatrices de stage;
- Le directeur ou codirecteur du module (invité au besoin).

**5.10.2 Le CCFP est un lieu :**

- **De réflexions et de discussions** sur les enjeux et le développement de la formation pratique;
- **De décisions** sur des questions qui touchent la préparation et les placements en stage incluant les projets particuliers de stage;
- **D'orientations et de validations finales** des documents de référence de la formation pratique (guide des stages et autres);
- **De recommandations** au sujet du contenu des séminaires, des plans de cours et des travaux demandés;
- **D'échanges et de soutien** pour les responsables de la formation pratique et les coordonnatrices de stage.

**5.10.3 Le CCFP est responsable de :**

- Recommander au module des politiques, des règlements et des orientations à donner à la formation pratique;
- Adopter les documents officiels de la formation pratique;
- Déterminer les critères pour le choix des milieux de stage et des superviseurs;
- Veiller à assurer les liens avec les milieux de pratique (institutionnels et communautaires) pour le développement et le maintien des conditions d'expérimentation sur le terrain (projets novateurs, ententes particulières);
- Assurer les liens avec les établissements universitaires et collégiaux par des représentations, échanges et ententes sur chacun des sites;
- Sonder annuellement l'appréciation de l'expérience des personnes-ressources et des superviseurs.

**5.11 Comité de formation pratique (CFP) :****Mission :**

Le comité de formation pratique (CFP) est un lieu d'échanges et de collaborations entre les acteurs de la formation pratique. Il existe un CFP local à Rimouski et un CFP local à Lévis. Il est actif pendant les deux trimestres universitaires des stages.

**5.11.1 Pour chacun des sites, le CFP local est composé des membres suivants :**

- Le professeur responsable de la formation pratique;
- La coordonnatrice de stage;
- Les professeurs de stage (professeurs réguliers et/ou chargés de cours);
- Dans des situations litigieuses, la direction peut être invitée.

### 5.11.2 Le CFP est un lieu :

- **D'échanges périodiques concernant l'expérience des stages :**
  - Il y a des CFP statutaires à la mi-stage et à la fin des stages pour chacun des stages ;
  - Il y a un CFP bilan annuel qui se tient en fin d'année de stage à Lévis et à Rimouski.
  
- **D'expérimentation et de révision des outils pédagogiques :**

Guide des stages, de même que du contenu des séminaires et des travaux demandés aux étudiants-stagiaires;
  
- **De consultation et de décision locale :**

Le CFP est l'instance officielle de chacun des sites auquel les acteurs doivent s'adresser pour régler les situations litigieuses locales non résolues entre les parties (Guide des stages, Fiche 7; 7.4).

### 5.11.3 Le CFP est responsable de :

- Soutenir les professeurs de stage dans leur expérience;
- Partager des informations sur les situations de stage en cours, des remplacements nécessaires ou potentiels, etc.;
- Recueillir les recommandations des professeurs de stage sur la pertinence et la qualité des milieux de stage, des personnes-ressources et des superviseurs.

## 5.12 Direction et codirection du module

Ce poste est assumé par un professeur régulier dans le cadre des tâches administratives d'un professeur à l'université. Sa tâche est vaste, en lien avec les stages. Il :

- Agit comme personne-ressource pour l'aspect administratif de la formation pratique;
- Établit le lien entre le cheminement dans la formation pratique et académique des étudiants-stagiaires. Il informe le comité des situations spécifiques de certains étudiants-stagiaires;
- Fait le lien entre le conseil de module et le comité de formation pratique.

## Fiche 6

### La supervision

La supervision par un professionnel est la méthode pédagogique privilégiée pour assurer l'enseignement en stage. Elle représente un encadrement dynamique de l'expérience d'apprentissage de l'étudiant-stagiaire 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 du superviseur est d'assurer l'enseignement en stage, basé sur l'établissement d'une relation de confiance. Ainsi, l'évaluation des apprentissages se fait tout au long du stage (évaluation formative). Le superviseur a aussi la responsabilité d'évaluer les résultats finaux et de proposer une note. Il appartient au professeur de stage d'entériner le résultat final.

#### 6.1 Types de superviseurs

Il existe deux types de superviseurs :

1. Le superviseur du milieu de stage est un praticien employé par l'organisation. Il est désigné pour assurer l'encadrement pédagogique, administratif et de soutien d'un ou de plusieurs étudiants-stagiaires.
2. Le superviseur privé est un professionnel extérieur au milieu de stage, choisi par la coordonnatrice de stage, sous contrat pour assurer l'encadrement pédagogique, administratif et de soutien d'un ou plusieurs étudiants-stagiaires, et ce, dans les cas où le milieu de stage ne peut assurer la supervision professionnelle.

#### 6.2 Fonctions de la supervision

Les fonctions de la supervision comprennent des aspects administratifs, pédagogiques et de support (Kadushin – 1976) formulés en termes de responsabilités.

##### 6.2.1 Responsabilités administratives

Le superviseur :

- Initie la rencontre préstage en vue de la sélection de l'étudiant-stagiaire et communique les recommandations appropriées à la coordonnatrice de stage. Le superviseur peut avoir accès au dossier de stage, dans le cas de changement de superviseur, en demandant à l'étudiant-stagiaire de le lui fournir;
- Facilite l'intégration de l'étudiant-stagiaire dans le milieu de stage;

- Assume la responsabilité administrative de l'étudiant-stagiaire : s'assure que l'étudiant-stagiaire puisse bénéficier d'un espace de travail, téléphone, photocopies, ordinateur, etc.

**N.B. Les responsabilités ci-dessous sont partagées avec la personne-ressource lorsque la supervision est externe :**

- Planifie, sélectionne en collaboration avec l'étudiant-stagiaire, le professeur de stage et la personne-ressource, les activités de stage, et ce, selon l'entente au contrat pédagogique;
- Prépare la venue de l'étudiant-stagiaire dans le milieu de stage : locaux, règlements administratifs concernant les étudiants-stagiaires, assignation de cas et/ou des tâches, assurant ainsi les conditions de travail nécessaires à la réalisation du stage;
- Assume la responsabilité administrative et clinique des actes professionnels posés par l'étudiant-stagiaire dans le milieu de stage;
- Conserve une responsabilité professionnelle des dossiers attribués selon les normes en vigueur dans le milieu de stage;
- Consulte le professeur de stage pour toute difficulté compromettant la réussite du stage;
- Complète la section commentaires de l'évaluation mi-stage et la transmet à l'étudiant-stagiaire qui l'achemine ensuite à son professeur;
- Complète, à la fin de son contrat, le questionnaire électronique, qui porte sur l'appréciation de son expérience.

### **6.2.2 Responsabilités pédagogiques**

- Assure la responsabilité pédagogique des apprentissages en stage en favorisant l'entraînement de l'étudiant-stagiaire, afin que ce dernier soit en mesure de fournir des services avec compétence;
- Prépare et assure la supervision à laquelle l'étudiant-stagiaire a droit, selon les modalités établies par l'université;
- Oriente et soutient l'étudiant-stagiaire dans l'élaboration d'objectifs à l'intérieur du contrat d'apprentissage;
- Assure l'accès et l'application des divers moyens pédagogiques pour réaliser l'enseignement en stage;
- Facilite l'acquisition et l'intégration théorie-pratique des connaissances concernant les principes et les techniques de la pratique du travail social;
- Permet un recul pour analyser les apprentissages réalisés par l'étudiant-stagiaire : identifier, nommer, confronter, évaluer les connaissances acquises à partir d'une pratique donnée, en dégager les principes généralisateurs;

- Favorise les apprentissages d'attitudes, d'habiletés et de techniques reliées au processus d'intervention sociale;
- Favorise chez l'étudiant-stagiaire le développement de sa compréhension et de ses compétences, afin qu'il puisse mesurer l'adéquation entre la théorie et la pratique et qu'il développe ses compétences professionnelles à un niveau jugé satisfaisant durant le stage;
- Discute le plus tôt possible avec le professeur de stage lorsqu'il a des doutes sur la capacité de l'étudiant-stagiaire et sur ses aptitudes à continuer sa formation en travail social, pour une meilleure orientation de cet étudiant-stagiaire;
- Permet l'intégration des connaissances théoriques dans la pratique professionnelle en suscitant une réflexion permanente concernant l'intervention en cours;
- Analyse les modes de relation de l'étudiant-stagiaire avec les populations et les bénéficiaires auprès desquels il intervient;
- Fournit à l'étudiant-stagiaire les instruments et les moyens nécessaires pour que celui-ci acquière les habiletés propres à sa pratique professionnelle;
- Apporte une attention particulière au rythme d'apprentissage de l'étudiant-stagiaire et y intègre progressivement des expériences nouvelles et complémentaires;
- Assure de façon régulière les contacts avec la personne-ressource, dans le cas d'une supervision privée;
- Évalue les apprentissages, au fur et à mesure des supervisions. À la mi-stage et à la fin du stage, les évaluations se réalisent en collaboration avec la personne-ressource. L'évaluation doit nécessairement contenir des observations directes des actions de l'étudiant-stagiaire en assistant à des entrevues, à des rencontres ou minimalement en commentant des enregistrements sonores ou audiovisuels;
- Commente le rapport d'évaluation mi-stage et l'atteinte des objectifs au contrat pédagogique;
- Recommande au professeur de stage une note qualitative pour chaque objectif général à partir des commentaires inscrits dans le contrat pédagogique;
- Participe aux rencontres individuelles et collectives d'information, d'orientation et d'évaluation des stages à l'université.

### 6.2.3 Responsabilités de soutien

Les services à rendre aux usagers, les exigences des apprentissages, les demandes de l'administration sont autant de sources de stress pour l'étudiant-stagiaire. Le superviseur doit être attentif et :

- Permettre à l'étudiant-stagiaire de mieux se connaître, afin de s'utiliser positivement dans sa pratique auprès des systèmes clients (individu-groupe-collectivité);
- Aider l'étudiant-stagiaire à faire une utilisation consciente de lui-même dans ses tâches;
- Fournir le soutien nécessaire pour que l'étudiant-stagiaire puisse assumer sa tâche avec le degré d'autonomie souhaitable.

## 6.3 Modalités de la supervision

### Individuelle :

À l'UQAR, le principal mode de supervision utilisé est la supervision individuelle, c'est-à-dire un type de tutorat assuré par un travailleur social membre ou admissible à l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ).

### De groupe :

La supervision de groupe d'étudiants-stagiaires en alternance avec la supervision individuelle peut aussi être utilisée, compte tenu de ses riches apports pédagogiques. Le module tend à favoriser son utilisation dans les circonstances qui s'y prêtent.

### Cosupervision :

Il est possible de partager la fonction de supervision. Pour ce faire, il est essentiel d'avoir une **excellente et une fréquente communication** entre les deux superviseurs. En ce sens, il est important de spécifier d'emblée dans le contrat pédagogique, les **attentes** de chacun à ce sujet, pour ainsi faciliter le dialogue, et s'y référer en cours de stage, au besoin. De même, la **présence des deux superviseurs est attendue** lors de **moments cruciaux**, comme les rencontres périodiques avec le professeur de stage ou d'autres moments nécessaires pour faire le point. En cas de questionnements ou de difficultés, les superviseurs doivent se référer au professeur de stage. Ainsi, bien que les superviseurs conviennent au départ d'une forme d'organisation de la supervision, une souplesse est attendue pour réajuster la formule, si besoin.

Même s'il existe un large éventail de façons de faire, voici des pistes de réflexion et des suggestions liées aux bonnes pratiques de la cosupervision :

- Il peut y avoir un leadership assuré par un des superviseurs au fil du stage et ce rôle pourrait aussi s'interchanger entre le stage 1 et 2.

- Il peut être intéressant, pour maintenir la cohérence dans les apprentissages, de déterminer lequel enseigne par exemple : les notes d'évolution, l'évaluation du fonctionnement social, le plan d'intervention. Cela exige toutefois une ouverture de la part des superviseurs sur les différentes modalités liées à l'intervention. (Voir fiche 9.7.3 pour les défis particuliers observés face à ce mode de supervision).

#### 6.4 Préparation des rencontres de supervision

Pendant le stage, la supervision implique des rencontres hebdomadaires entre l'étudiant-stagiaire et son superviseur. Pour que ces rencontres soient des temps d'enseignement, d'analyse et d'évaluation, il est capital qu'elles soient préparées systématiquement et non improvisées.

Cette préparation systématique exige que l'étudiant-stagiaire se préoccupe, avant chaque rencontre, de fournir à son superviseur du matériel (écrit, visuel, sonore, etc.) mesurable et vérifiable pouvant servir de base à la supervision (ex. : journal de bord ou de réflexions critiques, enregistrements, etc.). Aussi, ce matériel permettra au superviseur de mieux préparer et orienter son encadrement pédagogique.

C'est dans cette perspective que se situe entre autres, la pertinence d'instruments pédagogiques appropriés.

#### 6.5 Temps consacré à la supervision

**Le temps prévu et exigé par l'UQAR pour la supervision d'un étudiant-stagiaire correspond à deux heures et demie par semaine pour le stage I et deux heures et demie par semaine pour le stage II.** Ce temps couvre essentiellement la rencontre de supervision régulière et hebdomadaire. À cette rencontre de supervision, **il faut ajouter :**

1. Le temps de planification des activités de stage;
2. Le temps de préparation des rencontres de supervision régulières et hebdomadaires : lecture, analyse des dossiers de l'étudiant-stagiaire, de son journal de bord ou de réflexions critiques, cassette, vidéo, etc.;
3. Le temps de rencontres individuelles et collectives avec le professeur de stage;
4. Le temps de communication avec la personne-ressource;
5. Le temps de consultation au besoin.

Toutefois, le temps requis pour l'élaboration du contrat pédagogique, les périodes d'évaluation mi-stage et fin de stage prennent la place des rencontres de supervision habituelles. L'employeur, en acceptant qu'un de ses employés supervise un étudiant-stagiaire en formation, accepte par le fait même de lui donner les moyens pour le faire.



## 6.6 Contrat d'engagement pour la supervision

L'UQAR peut offrir deux types de contrats d'engagement pour la supervision de stage, soit à titre de superviseur du milieu de stage ou de superviseur privé.

### **Superviseur du milieu de stage**

Professionnel du milieu de stage qui assure l'encadrement pédagogique individuel de chaque étudiant-stagiaire à l'intérieur de son temps de travail. Le contrat est conclu directement avec le milieu de stage.

### **Superviseur privé**

Professionnel ayant un lien d'emploi avec le milieu de stage, mais qui assure l'encadrement pédagogique individuel à l'extérieur de son temps de travail. Le contrat d'engagement est conclu directement avec l'intervenant qui est rémunéré par l'UQAR ou encore selon des modalités qu'il négocie lui-même avec son employeur.

Par ailleurs, lorsqu'il n'y a pas de professionnel disponible au sein du milieu de stage qui réponde aux exigences de l'UQAR pour pouvoir assumer la supervision et qu'aucun intervenant admissible n'est disponible à l'interne pour assumer cette tâche, l'étudiant-stagiaire est alors pairé avec une personne-ressource dans le milieu et la supervision est confiée à un superviseur privé. Celui-ci est rétribué selon les modalités mentionnées ci-haut.

## Fiche 7

### Mécanismes de soutien et d'encadrement par l'UQAR

Plusieurs mécanismes de soutien et d'encadrement sont offerts aux superviseurs, aux personnes-ressources et aux étudiants-stagiaires durant le déroulement des stages. Notons entre autres, les rencontres collectives à l'université, les rencontres individuelles dans les milieux de stage, les consultations données aux superviseurs et aux étudiants-stagiaires, la participation à des séminaires et le recours au comité de la formation pratique.

#### 7.1 Rencontres collectives à l'université

Ces rencontres s'adressent à l'ensemble des intervenants du stage. Selon l'objectif visé, elles regroupent ou non les superviseurs, les personnes-ressources et les étudiants-stagiaires.

##### 7.1.1 Rencontre de préparation et d'orientation des stages en début de stage (superviseurs et personnes-ressources)

Cette rencontre vise à :

- Communiquer et préciser un ensemble d'informations nécessaires à la mise en marche et au déroulement des stages (à la fin août pour le stage I et au début janvier pour le stage II) : orientations du programme, politiques de stage, calendrier des activités de stage, etc.;
- Partager et clarifier tout questionnement à propos des stages;
- Créer un processus d'entraide et de collaboration entre les superviseurs, les personnes-ressources et l'UQAR;
- Fournir l'information nécessaire aux superviseurs et aux personnes-ressources sur des questions relatives à la formation pratique.

##### 7.1.2 Rencontres de groupe avec les étudiants-stagiaires à l'UQAR (séminaires)

Ces rencontres sous forme de séminaires, préparées conjointement par les professeurs et les étudiants-stagiaires, portent sur la présentation de situations concrètes, vécues par l'étudiant-stagiaire en stage et sur des interventions qu'il fait ou fera. Ces présentations mettent l'accent sur divers points selon que le stage se déroule en intervention individuelle (familiale), de groupe ou collective.

Les séminaires de stage se tiennent en même temps que les stages. Ils ont pour objectifs de permettre à l'étudiant-stagiaire de faire des liens théorie-pratique, d'effectuer le bilan des apprentissages tout au long de son stage et à la fin de son baccalauréat.

## 7.2 Rencontres dans les milieux de stage

Ces tournées du professeur de stage permettent :

- De connaître et apprécier les conditions et le contexte dans lequel se déroulent les stages;
- D'adapter, orienter et évaluer l'enseignement en stage en fonction des besoins de l'étudiant-stagiaire, du superviseur, de la personne-ressource et du milieu de stage;
- D'assurer un suivi et un soutien pédagogique plus différenciés aux superviseurs, aux personnes-ressources et aux étudiants-stagiaires;
- D'assurer un lien avec la formation à l'université.

Minimalement, deux rencontres systématiques en présence dans les milieux de stage ont lieu au courant de l'année de stage. Normalement, la première est la rencontre d'orientation au stage I (Fiche 4, 4.7.1) et la seconde est la rencontre d'évaluation à la fin du stage II (Fiche 4, 4.7.3).

## 7.3 Consultation individuelle

Sur demande, soit du superviseur, soit de l'étudiant-stagiaire, soit de la personne-ressource ou des trois, le professeur de stage échange par téléphone ou rencontre ces derniers soit à l'université, soit dans le milieu de stage. Ces consultations permettent de répondre à des besoins précis et ponctuels.

## 7.4 Recours au comité de formation pratique

Dans un premier temps, le professeur de stage consulte le professeur responsable de la formation pratique pour toute situation litigieuse. Le comité de formation pratique (CFP) est l'instance officielle de chacun des sites auquel les acteurs doivent s'adresser pour régler ces situations non résolues.

## Fiche 8

### Critères pour le choix des milieux de stage et des superviseurs

#### 8.1 Critères pour le choix des milieux de stage

Les milieux de stage sont des organisations provenant des réseaux communautaires et institutionnels reliés aux services sociaux et de santé, à la justice, à l'emploi et à l'éducation. Les missions institutionnelles les plus sollicitées sont : la direction de la protection de la jeunesse, la direction du programme jeunesse, la direction des programmes santé mentale et dépendance, la direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique, la direction du programme soutien à l'autonomie des personnes âgées, la direction des services professionnels, et la direction de la santé publique.

Les organismes communautaires offrent des services d'écoute, de soutien, de référence et de défense de droits s'adressant à tous les groupes d'âge et couvrant différentes situations de vie. Une grande proportion des organismes communautaires des territoires desservis par l'UQAR sont ceux qui respectent les critères suivants :

Pour être acceptée comme milieu de stage, l'organisation doit répondre aux critères suivants :

1. Avoir des objectifs et un programme d'activités qui regroupent de façon significative le domaine spécifique du travail social;
2. Être intéressée à participer à la formation de futurs intervenants en travail social;
3. S'engager à respecter les politiques de stage du module de travail social;
4. S'engager à respecter les attentes et les exigences du module, notamment :
  - a) Que le stage soit d'abord axé sur un apprentissage structuré plutôt que sur une production de service;
  - b) Que l'étudiant-stagiaire expérimente le processus d'intervention sociale et qu'il puisse s'y engager de façon graduée comme observateur, co-intervenant, intervenant;
  - c) Que le rythme d'apprentissage normal d'un étudiant-stagiaire soit respecté et traduit dans une progression des apprentissages;
  - d) Que l'étudiant-stagiaire puisse, dans la mesure du possible, être exposé à une variété de situations problèmes et de modes d'intervention, et ce, en tenant compte des besoins particuliers de l'étudiant-stagiaire et du milieu;
  - e) Que le milieu de stage accepte des collaborations avec d'autres organismes afin de permettre la pratique de modes d'intervention non présents dans son milieu;

- f) Que l'étudiant-stagiaire puisse participer à la vie du milieu de stage : réunions, formations, comités, etc.;
  - g) Qu'il y ait un équilibre entre les activités d'intervention et de réflexion.
5. S'engager à respecter le contrat pédagogique de l'étudiant-stagiaire;
  6. Disposer des conditions essentielles à la réalisation des stages et d'un contexte propice à l'apprentissage;
  7. Disposer de ressources humaines susceptibles d'assurer l'encadrement du stagiaire;
  8. Accepter de fournir les ressources matérielles nécessaires aux stages et à leur encadrement.

## 8.2 Critères pour le choix des superviseurs

Les exigences minimales pour être accepté comme superviseur par l'université sont :

- Détenir un baccalauréat en travail social;
- Avoir **un minimum de trois ans** à temps plein ou l'équivalent, d'expérience de travail en intervention directe ou d'expérience pertinente /avoir un **minimum de deux ans** en continu sur le poste de travail dans le cas de la **personne-ressource**;
- Être membre ou admissible à l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ);
- S'engager à respecter les responsabilités de la supervision en termes de disponibilité, temps de supervision, rencontres collectives;
- Suivre les formations à la supervision offertes par l'UQAR ou l'équivalent;
- Pour les superviseurs privés, transmettre un curriculum vitae et des références.

### 8.2.1 Qualités personnelles recherchées<sup>6</sup>

- Ouverture d'esprit et sens critique;
- Capacité à se remettre en question;
- Respect de la déontologie et de l'éthique;
- Flexibilité et clarté dans les exigences;
- Aptitude à faire face à des difficultés et à gérer des conflits;
- Motivation à l'innovation;
- Intérêt pour l'enseignement pratique;
- Aptitudes relationnelles;

---

<sup>6</sup> Tiré du *Guide d'apprentissage du stagiaire en service social*, École de service social, Faculté des sciences sociales, Université Laval, 1999.

- Predisposition à la transmission des connaissances;
- Capacité de synthèse;
- Aptitude permettant d'actualiser les objectifs d'apprentissage, de les transposer en actions mesurables;
- Aptitude à relier les éléments pédagogiques, administratifs et de soutien.

## Fiche 9

### Politiques spécifiques aux stages

#### 9.1 Stages rémunérés

Le module de travail social n'accepte pas les stages rémunérés dans les cohortes régulières. Par contre, exceptionnellement, dans un esprit de rétention de personnel en région, les demandes de stages rémunérés par les employeurs (ou arrangements salariaux) pourraient être considérées par le CCFP, en autant que les exigences mentionnées au Guide des stages soient répondues et maintenues. Malgré cela, le CCFP se réserve le droit de refuser un stage rémunéré.

#### 9.2 Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires

Le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur (MEES) a officialisé le nouveau Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires de certaines formations des domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Celui-ci a pour objectif d'encourager les futurs diplômés à persévérer dans leurs études et à les réussir. Les étudiants admissibles au Programme et qui réussissent leur stage II pourraient avoir droit à un montant établi par le ministère.

Les coordonnateurs des services étudiants de votre campus respectif vous interpellent à l'automne de votre année de stage pour les démarches en lien avec votre admission à la bourse. Pour plus d'information, vous pouvez consulter : <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires/>

#### 9.3 Politique relative aux demandes d'embauche en cours de stage

Les demandes relatives à l'embauche d'un étudiant-stagiaire seront considérées **que pour le dernier mois de stage** à condition que l'évaluation mi-stage du stage II soit favorable, et que son cheminement témoigne d'une réussite très satisfaisante.

Dans l'éventualité où le milieu de stage désire procéder à l'embauche d'un étudiant-stagiaire avant le terme du stage II, la demande doit être acheminée au professeur de stage qui fera le lien auprès de la responsable de la formation pratique. La demande de l'employeur sera analysée en fonction de l'ensemble du dossier par le comité de formation pratique du campus concerné. Les conditions suivantes doivent être spécifiées dans une entente écrite établie avec le responsable du milieu de stage, le gestionnaire, la coordonnatrice de stage et la professeure responsable de la formation pratique :

1. L'étudiant-stagiaire doit demeurer dans le même secteur et poursuit donc ses mêmes activités de stage;
2. L'étudiant-stagiaire est dégagé pour la participation aux séminaires et au colloque de fin d'études;
3. Les activités de supervision hebdomadaire sont maintenues jusqu'à la fin du stage.

À la lumière des informations actuelles, prendre note qu'une embauche en cours de stage implique un remboursement de la bourse de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires.

#### **9.4 Politique relative au stage en milieu d'emploi**

Bien que le module de travail social incite fortement l'étudiant-stagiaire à changer de milieu de pratique, il est possible toutefois de faire ses stages en milieu d'emploi sans qu'il soit rémunéré, sous certaines conditions. Nous nous assurons que l'étudiant-stagiaire fasse de nouveaux apprentissages, que ceux-ci soient de niveau universitaire et qu'il se place dans une posture d'apprenant. L'étudiant doit signifier sa demande à la coordonnatrice de stage lors de sa rencontre individuelle avec celui-ci. Les milieux intéressés à recevoir des étudiants-stagiaires en emploi doivent être prêts à respecter les conditions suivantes :

- Le stage doit se conformer à toutes les exigences applicables aux autres stages tel que stipulé à la fiche 8;
- L'étudiant doit réaliser ses stages dans un tout autre cadre que celui de son travail régulier : nouveau programme, nouveau secteur, nouveaux collègues, nouvelle fonction et tâches différentes;
- La supervision du stage ne peut être assurée par le coordonnateur clinique, par le gestionnaire ou par un collègue dans le cadre du travail régulier du stagiaire;
- La personne qui supervise le stage et le milieu comprennent et acceptent que l'accent sera mis sur l'expérience d'apprentissage plutôt que sur l'expérience de travail régulier de l'étudiant-stagiaire;
- La personne qui supervise le stage et le milieu comprennent et acceptent que l'étudiant-stagiaire devra répondre à toutes les exigences normalement requises à l'intérieur d'un stage et participer aux rencontres pédagogiques (séminaires, colloque, etc.).

Il est à noter que c'est l'appréciation des conditions du stage I qui déterminera la poursuite ou non du stage II dans ce même milieu.

#### **9.5 Projet particulier**

Il arrive parfois que le comité de formation pratique en travail social se prononce en faveur d'une demande particulière pour un stage. Le comité évalue chaque situation et rend une décision par écrit à l'étudiant concerné. Les conditions à respecter par rapport



au choix du milieu de stage et de la supervision sont les mêmes que celles décrites à la fiche 8 de ce guide.

Le CCFP se réserve toutefois le droit de refuser tout projet qui ne correspond pas aux exigences.

### **9.6 Politique relative au placement en stage pour l'étudiant en difficulté et présentant des besoins particuliers**

Lorsque le directeur du module, le professeur responsable de la formation pratique ou la coordonnatrice de stage est informé par l'un des professeurs du module, de situations vécues pouvant compromettre le placement en stage d'un étudiant, ce dernier est convoqué par le professeur responsable de la formation pratique ou la coordonnatrice de stage, pour discuter sur l'orientation académique à prendre. À la suite de cette rencontre, des conditions peuvent être exigées pour permettre de poursuivre les démarches de placement, par exemple : avec l'accord de l'étudiant, informer le superviseur des défis anticipés.

Les difficultés présentées par l'étudiant (Fiche 9; 9.6) qui remettent en question le placement en stage peuvent être de nature comportementale, académique ou reliée à une condition physique ou psychologique. Dans le cas où les conditions ne pourraient être remplies et que le professeur responsable de la formation pratique et la coordonnatrice de stage ne recommanderaient pas un départ en stage, le directeur du module doit en être interpellé pour statuer d'une orientation. Si les trois personnes sont unanimes quant à l'incapacité actuelle de l'étudiant de poursuivre sa formation, le directeur du module avise l'étudiant par écrit en précisant les motifs de la décision et, le cas échéant, lui stipulant des recommandations qui pourraient lui permettre de poursuivre sa formation ou sa réorientation.

L'étudiant peut contester la décision prise à son égard en justifiant ses motifs. Pour ce faire, il doit envoyer une lettre à la direction du module qui devra alors convoquer le CCFP dans les quinze jours pour évaluer la situation et rendre une décision finale. L'étudiant qui en fait la demande a le droit d'être entendu par le CCFP et d'être accompagné par un membre de la communauté universitaire de son choix. Toutefois, la décision d'être placé ou non en stage relève de la direction du module et du CCFP.

### **9.7 Difficultés lors du processus de placement ou en cours de stage<sup>7</sup>**

Les difficultés peuvent être de différents ordres : les difficultés qui concernent l'application des connaissances, les difficultés reliées aux comportements et aux attitudes de l'étudiant pendant le processus de placement ou pendant le stage et enfin, les difficultés liées aux comportements et attitudes du superviseur et de la personne-

---

<sup>7</sup> Cette section du document s'inspire de *Guide d'apprentissage du stagiaire en service social*, École de service social, Faculté des sciences sociales, Université Laval, 1999.

ressource. Parmi les difficultés et les indicateurs énumérés ci-dessous, un seul d'entre eux peut justifier l'arrêt du stage si la gravité de la situation le démontre.

### **9.7.1 Difficultés liées à l'application des connaissances**

Il s'agit des situations où l'étudiant-stagiaire :

- Manifeste des lacunes évidentes et importantes 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 plan d'apprentissage.
- Ne se place pas dans une position d'apprenant en ne démontrant pas d'ouverture quant à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles (ex : nouvel angle et profondeur d'analyse, jugement professionnel documenté, regard critique et réflexif).

### **9.7.2 Difficultés liées aux comportements de l'étudiant-stagiaire pendant le stage**

Il existe trois ordres d'indicateurs de problèmes pour identifier ces difficultés : les indicateurs liés à la pratique directe de l'étudiant-stagiaire, ceux qui concernent ses rapports avec le milieu de stage et ceux qui ont trait aux rapports avec le superviseur (Bongo et Wauda – 1998).

#### **Indicateurs de problèmes dans la pratique de l'étudiant-stagiaire :**

- L'étudiant-stagiaire éprouve des difficultés à faire preuve d'un apprentissage par des changements de comportement, il démontre peu de signes d'évolution dans la démarche vers l'atteinte d'une véritable compétence;
- L'étudiant-stagiaire éprouve des difficultés dans l'organisation, la planification et l'exécution des tâches à accomplir;
- L'étudiant-stagiaire fait preuve d'un manque d'intégrité ou d'honnêteté;
- L'étudiant-stagiaire porte des jugements et des critiques à l'endroit des personnes et de leur environnement, de même qu'envers les autres intervenants et tente d'imposer son système de valeurs;
- L'étudiant-stagiaire est avant tout autoritaire, directif et centré sur les tâches à accomplir à un point tel qu'il est impossible d'établir une relation de travail fondée sur l'engagement réciproque dans la réalisation du contrat pédagogique;
- L'étudiant-stagiaire éprouve des difficultés importantes à faire preuve adéquatement de leadership et de susciter une orientation concernant les actions à poser et maintient les interactions à un niveau superficiel;
- L'étudiant-stagiaire dépasse la relation professionnelle/clients : il confie ses problèmes personnels au système client, il développe des relations affectives

inappropriées, adopte des comportements de harcèlement psychologique ou sexuel;

- L'étudiant-stagiaire affiche des comportements destructeurs à l'endroit des travailleurs du milieu. Par exemple, en adoptant des comportements de harcèlement, en dévalorisant les personnes, en minimisant la contribution de l'autre, en blessant physiquement quelqu'un ou en se présentant à l'établissement intoxiqué ou sous l'effet de la drogue.

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

- L'étudiant-stagiaire contrevient régulièrement, consciemment ou non, aux politiques et à la mission de l'établissement;
- L'étudiant-stagiaire n'est pas disposé à travailler de concert avec les autres membres du personnel;
- L'étudiant-stagiaire éprouve des difficultés importantes à mesurer l'effet de ses actes sur les autres et continue de répéter un comportement inapproprié, même après discussion avec son superviseur.

**Indicateurs de problèmes en situation de supervision :**

- L'étudiant-stagiaire éprouve des difficultés importantes à faire les liens théorie-pratique même après des directives et un encadrement;
- L'étudiant-stagiaire éprouve de la difficulté à exposer systématiquement ou de discuter de sa pratique; à titre d'exemple, il lui arrive rarement d'exposer ce qu'il a fait réellement dans sa pratique sous forme d'enregistrement ou de rapports; il détourne toute tentative de forcer la réflexion à ce propos;
- L'étudiant-stagiaire éprouve des difficultés importantes à recevoir des commentaires sur des points à améliorer ou à changer dans sa pratique. L'étudiant-stagiaire a certaines difficultés à modifier sa pratique et il interprète toute critique comme des attaques personnelles. L'étudiant-stagiaire se cantonne dans la défensive et il ne modifie pas sa pratique.

**9.7.3 Difficultés liées aux comportements et attitudes du superviseur ou des cosuperviseurs**

Rappelons que les superviseurs sont soumis au code de déontologie de la profession et au code d'éthique de l'établissement dans leurs rapports avec les étudiants-stagiaires. Une relation de supervision implique des aspects administratifs, pédagogiques et de soutien personnel. Elle n'est pas exempte de difficultés. Les superviseurs comme les étudiants-stagiaires doivent être vigilants à ce sujet. Un certain nombre de situations difficiles ou indésirables peuvent se produire, par exemple :

- Le superviseur établit une relation de pouvoir et impose ses normes, ses valeurs et ses modes de pensée à l'étudiant-stagiaire;
- Le superviseur impose des exigences démesurées en rapport avec les besoins d'apprentissage de l'étudiant-stagiaire : lectures, travaux, charges de travail, tâches administratives;
- Le superviseur n'est pas suffisamment disponible et les temps de supervision ne sont pas respectés;
- Le superviseur est peu à l'écoute des besoins de l'étudiant-stagiaire et ne respecte pas son style d'apprentissage. L'étudiant-stagiaire a le sentiment de ne pas être écouté, compris et n'a pas l'espace suffisant pour développer ses habiletés professionnelles et personnelles;
- Le superviseur cherche à créer une relation affective inappropriée, adopte des comportements de harcèlement psychologique ou sexuel ou encore se comporte comme un thérapeute;
- Le superviseur ne respecte pas les outils pédagogiques de l'université;
- En cosupervision, on observe des défis possibles qui peuvent amener des difficultés supplémentaires :
  - Relation de confiance plus difficile à établir à trois et qui suscite des « jeux relationnels » malsains (abordés à la formation à la supervision);
  - L'alliance et la collaboration entre les superviseurs sont nécessaires. Il faut toutefois éviter une coalition contre l'étudiant-stagiaire (phénomène de pouvoir 2 contre 1);
  - Manque de cohérence, voire présence de contradictions, entre les deux superviseurs sur les attentes ou les directives pour exécuter des tâches.

#### **9.7.4 Difficultés liées aux comportements et attitudes de la personne-ressource**

- La personne-ressource ne participe pas ou ne facilite pas l'intégration de l'étudiant-stagiaire dans le milieu de stage;
- La personne-ressource impose des exigences démesurées en rapport avec les objectifs d'apprentissage de l'étudiant-stagiaire : charges de travail, tâches administratives, dossiers ou horaires;
- La personne-ressource établit une relation de pouvoir et impose ses normes, ses valeurs personnelles et ses modes de pensée à l'étudiant-stagiaire;
- La personne-ressource cherche à se substituer au superviseur en interférant régulièrement dans les activités d'apprentissage de l'étudiant-stagiaire sans entente claire avec le superviseur et l'étudiant-stagiaire;
- La personne-ressource cherche à créer une relation affective inappropriée, adopte des comportements de harcèlement psychologique ou sexuel ou encore se comporte comme un thérapeute.

## 9.8 Procédure en cas de situations problèmes en stage

Dans le cas de situations problèmes découlant soit de difficultés du milieu de stage, soit de problèmes de fonctionnement de l'étudiant-stagiaire, du superviseur ou de la personne-ressource, soit de conflits dans leurs rapports, le professeur de stage doit être informé **le plus tôt possible de la situation** dans le cas où le problème ne peut être résolu par les personnes concernées.

Selon la nature de la situation problème, divers moyens seront utilisés :

1. Rencontres impliquant le professeur de stage, l'étudiant-stagiaire, le superviseur ou la personne-ressource, et le responsable du milieu de stage, ensemble ou séparément;
2. Lorsque les difficultés sont liées à l'étudiant-stagiaire, une rencontre entre le professeur de stage, le superviseur, la personne-ressource et l'étudiant-stagiaire est planifiée pour effectuer l'évaluation de la situation et des apprentissages en fonction des objectifs du contrat pédagogique;
3. Lorsque les difficultés ne peuvent se résoudre entre le superviseur et l'étudiant-stagiaire ou entre la personne-ressource et l'étudiant-stagiaire par les rencontres de médiation ou par des discussions et des rencontres régulières avec le professeur de stage, l'étudiant-stagiaire ou le superviseur doit s'adresser au professeur 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. Le professeur responsable de la formation pratique peut consulter la coordonnatrice de stage, le CFP et le CCFP;
4. Dans le cas d'un remplacement de stage, le changement de superviseur et/ou de milieu de stage ou l'interruption temporaire du stage peut être envisagé si les difficultés sont reliées au superviseur, à la personne-ressource ou au milieu de stage;
5. Dans la situation où c'est l'étudiant-stagiaire qui est la cause de la demande de remplacement, il y aura rencontre entre l'étudiant-stagiaire et son professeur de stage par la coordonnatrice de stage et le professeur responsable de la formation pratique. La décision de remplacement ou non et les conditions de remplacement, s'il y a lieu, seront prises par la coordonnatrice de stage et le professeur responsable de la formation pratique.

## 9.9 Procédure en cas de prolongation ou d'échec en stage

### 9.9.1 Prolongation de stage

Une prolongation de stage est une mesure exceptionnelle proposée à un étudiant-stagiaire afin de le soutenir dans son cheminement de stage. Cette mesure permet de poursuivre des activités de stage au-delà de la date de fin du trimestre universitaire et ainsi, contribuer à réunir des conditions qui pourront favoriser la réussite de l'étudiant-stagiaire. Notons qu'une prolongation ne garantit pas nécessairement une réussite, bien que ce soit le but visé par cette mesure exceptionnelle.

Les étapes suivantes devant être franchies avant d'autoriser une prolongation de stage :

1. À l'évaluation mi-stage, le professeur de stage mentionne au professeur responsable de la formation pratique et à la coordonnatrice de stage qu'une prolongation de stage pourrait être envisagée pour un étudiant-stagiaire. Le professeur de stage précise les motifs qui pourraient justifier une prolongation de stage;
2. Les motifs pouvant justifier la prolongation de stage sont habituellement liés à des situations particulières vécues par l'étudiant-stagiaire ou des situations contextuelles liées au placement en stage. Ces situations peuvent notamment se retrouver parmi les cas suivants ou dans d'autres situations exceptionnelles qui seront traitées cas par cas :
  - a) Un congé de maladie qui survient pendant le stage (il peut s'agir d'un congé pour l'étudiant-stagiaire (voir 3.5) ou pour son superviseur);
  - b) Des difficultés liées au processus de placement ou de remplacement en stage. Par exemple, des difficultés à trouver un milieu de stage lors d'un changement de milieu de stage entre le stage I et le stage II ou d'un remplacement en cours de stage;
  - c) Des difficultés à trouver un superviseur de stage (dans le cas d'un projet de stage particulier) ou à remplacer un superviseur de stage pendant la durée du stage.
3. Une fois la situation documentée et les motifs bien identifiés, la décision de prolonger ou non le stage revient au CFP local, qui prendra la décision de concert avec tous les acteurs impliqués dans la situation de stage, soit le professeur de stage, le professeur responsable de la formation pratique, l'étudiant-stagiaire, le superviseur et la coordonnatrice de stage;
4. Une condition essentielle pour autoriser la prolongation de stage sera celle d'avoir l'accord du professeur de stage **et** du superviseur pour poursuivre le stage au-delà du contrat initial. Il faudra d'abord s'assurer de la disponibilité des acteurs pour poursuivre l'accompagnement de l'étudiant-stagiaire dans ses apprentissages;
5. Enfin, si les motifs documentés le justifient **et** que les acteurs impliqués dans les stages donnent leur accord pour continuer, le CFP local pourra alors autoriser la prolongation du stage;
6. Par la suite, le professeur qui sera responsable de la prolongation et donc de l'évaluation fin de stage devra alors être désigné. Selon ses disponibilités, le professeur de stage déjà en place pourra poursuivre jusqu'à l'évaluation finale. Considérant que les contrats de chargés de cours prennent fin à la date de fin du trimestre, dans le cas où le rôle de professeur de stage est exercé par un chargé de cours, un professeur de stage ou le professeur responsable de la formation pratique prendra le relais;

7. Notons que la durée de la prolongation du stage **ne doit pas excéder quatre semaines**. Dans le cas d'un stage I, la prolongation ne doit pas dépasser la fin janvier, alors que pour le stage II, la fin de la prolongation devrait se terminer avec la date de remise des résultats du trimestre d'hiver au bureau du registraire, soit vers la mi-mai.

### 9.9.2 Échec en stage

Au cours des stages, malgré les interventions faites en amont pour favoriser la réussite, il peut survenir une situation d'échec (voir type de difficultés présentées en 9.6). À la suite de cet échec, l'étudiant-stagiaire sera rencontré par le professeur responsable de la formation pratique et le professeur de stage concerné pour faire le point sur la situation d'échec. Selon les faits décrits et reconnus par les parties, différentes conditions seront définies pour reprendre le stage. De façon exceptionnelle, il est possible que l'étudiant-stagiaire ne puisse pas reprendre de stage. Cette décision est rendue par le CCFP et le directeur ou codirecteur de module lors d'une rencontre spéciale. L'étudiant-stagiaire concerné peut demander de participer à cette rencontre en présence d'un membre de la communauté universitaire de son choix. Par la suite, la direction du module fera parvenir la décision finale par écrit. **L'article 13.2 du règlement 5 des études de 1er cycle de l'UQAR balise cette situation :**

Afin d'atteindre certains objectifs de formation et pour permettre à l'étudiante ou à l'étudiant de se familiariser avec le milieu où il aura à travailler, des programmes offrent des cours sous la forme de stage. Compte tenu de la nature particulière de la formation dans le cadre de ces cours, du type d'évaluation requis et de la place qu'ils occupent dans les programmes concernés, un conseil de module peut adopter des mesures d'encadrement pour les cours offerts sous la forme de stage. De plus, il peut limiter le nombre de reprises pour un cours offert sous la forme de stage échoué ou abandonné par une étudiante ou un étudiant. (mod. # 16, rg. CA-678-8367, mod. # 17, rg. CA-691-8511). Lorsque c'est le cas, les conditions et les modalités de reprise du cours offert sous la forme de stages sont intégrés aux programmes concernés sur recommandation du conseil de module. L'échec ou l'abandon de la reprise d'un cours offert sous la forme de stage entraîne soit la suspension du droit à l'inscription de l'étudiante ou de l'étudiant dans son programme pour une période d'un an, soit l'exclusion de l'étudiante ou de l'étudiant de son programme. (mod. # 16, rg. CA-678-8367, mod. # 17, rg. CA-691-8511)

### **9.10 Procédure relative à la reprise d'un stage à la suite d'un abandon de stage ou d'un échec de stage**

L'étudiant-stagiaire qui désire reprendre son stage doit procéder de la façon suivante :

- L'entente de reprise de stage devrait d'abord être signée et les conditions mises en action avant d'entreprendre des démarches de remplacement en stage;
- Il doit rencontrer le professeur responsable de la formation pratique et la coordonnatrice de stage avec l'entente lors de l'échec pour discuter des démarches effectuées ainsi que les changements effectués pour la reprise de stage;
- Il doit fournir tous les documents demandés (ex. : contrat pédagogique du stage I commenté et annoté ainsi que les rapports d'évaluation complétés par la personne-ressource et le superviseur);
- Après acceptation de la reprise de stage du professeur responsable de la formation pratique, il doit communiquer avec la commis à la gestion modulaire en travail social pour faire valider son cheminement;
- Une fois le cheminement validé et accepté, une rencontre sera proposée à l'étudiant-stagiaire en présence du professeur responsable de la formation pratique et de la coordonnatrice de stage afin de débiter les démarches de remplacement en stage;
- Les délais précisés dans l'entente signée doivent être respectés par l'étudiant-stagiaire pour garantir son départ en stage au trimestre suivant;
- Les stages sont réalisés en concomitance avec des rencontres de groupes sous forme de séminaires de stage. Cela a pour conséquence qu'en cas de reprise de stage, un stage I est repris au trimestre d'automne et un stage II au trimestre d'hiver uniquement.

### **9.11 Politique spécifique en contexte de pandémie**

Le contexte de pandémie pose de nombreuses questions pour les programmes de formation et nécessite de repenser l'ensemble des cours, dont le volet stage. En respect des exigences liées aux agréments ou aux ententes avec les ordres professionnels, les efforts déployés à la planification des stages visent la qualité de la formation par l'atteinte des objectifs pédagogiques et doivent être placés dans une perspective de santé publique, de sécurité des étudiants et de ceux qui supervisent leurs travaux. En ce sens, les modalités pédagogiques pourront être adaptées avec créativité et flexibilité, en s'assurant que les apprentissages essentiels se fassent. L'identification et l'adoption de certaines modalités alternatives pour les stages se feront en coconstruction, avec l'apport des milieux de stage. Par exemple, il est possible que des mesures soient requises pour alléger le nombre d'heures de stage ou de supervision ou pour répartir le nombre de jours de stage différemment, tout en respectant les balises de l'ACFTS. Le Comité de coordination de la formation pratique (CCFP) aura la responsabilité de prendre ce type de décision, ainsi que de décider le type de notation qui s'appliquera. Dans tous les cas, l'atteinte des objectifs essentiels d'apprentissage devrait demeurer au cœur de



l'évaluation des activités de stage. Le Comité de formation pratique (CFP) de chacun des campus aura la responsabilité d'autoriser ou non les aménagements nécessaires.

Si en cours de stage, l'étudiant-stagiaire doit interrompre son stage, par exemple, pour une période de confinement ou de maladie, le CFP doit en être informé et celui-ci autorisera, si cela est possible, des mesures d'accommodements. Si un stage ne pouvait être complété en fonction de ces nouvelles mesures, la portion manquante pourra éventuellement être reprise lorsque la situation sanitaire et les conditions le permettront.

### **Assurances et LSSST**

Malgré des modifications sur le contenu ou l'horaire du stage, les assurances continuent de couvrir les activités des étudiants-stagiaires de l'UQAR.

Par ailleurs, dans le réseau de la santé et des services sociaux, institutionnel et communautaire, les étudiants-stagiaires pourraient être davantage exposés à la COVID-19. La Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chapitre S-2.1) qui régit l'ensemble de nos obligations en matière de prévention prévoit une responsabilité équivalente des milieux de stage pour assurer la santé et la sécurité de tous les étudiants en stage. Les milieux de stage doivent ainsi garantir un milieu sain et sécuritaire lors de la réalisation de toutes les activités en dispensant notamment toute formation requise à cet égard ainsi qu'en fournissant les équipements de protection individuelle exigés par l'environnement de stage. Toutefois, il faut savoir que le risque zéro en santé et sécurité n'existe pas, peu importe le contexte. Par ailleurs, la Loi oblige également les étudiants-stagiaires de voir à leur propre santé et sécurité, d'adopter ainsi des pratiques sécuritaires et de respecter les politiques, règles et procédures mises en place dans les milieux de stage. Malgré tous les aménagements académiques et de santé et sécurité, tout étudiant-stagiaire peut exercer son droit de refus d'aller en stage dans un milieu donné, s'il craint pour sa sécurité. Par contre, tout refus n'exempte nullement l'étudiant-stagiaire des exigences de stage du programme. Les situations particulières seront considérées en CCFP afin de proposer, si possible, une solution.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Adapté du *Guide et information à l'intention des facultés et écoles*. U de Montréal, avril 2020.

**Fiche 10****Politique relative à la poursuite des cours de formation pratique en travail social****10.1 L'étudiant-stagiaire qui désire reprendre son cheminement**

Doit :

- Se réinscrire à l'intérieur du délai prescrit de deux ans; prendre note que si l'étudiant-stagiaire dépasse deux ans sans inscription, il devra refaire une demande d'admission. Cependant, ceci ne veut pas dire que l'étudiant-stagiaire peut reporter de deux années son stage sans frais d'inscription. Par exemple, si les derniers cours complétés sont au trimestre d'hiver 2021, il est possible de reporter les stages sans frais à l'automne 2022. Mais à l'automne 2023, il y aurait des frais d'inscription;
- Signifier sa demande à la coordonnatrice de stage :
  - Au campus de Lévis, au plus tard **le 1<sup>er</sup> novembre** que ce soit pour débiter son stage de la session d'automne ou d'hiver;
  - Au campus de Rimouski, au plus tard **le 1<sup>er</sup> février** pour débiter le stage I au trimestre d'automne et au plus tard **le 1<sup>er</sup> novembre** pour débiter son stage II au trimestre d'hiver.

**10.2 L'étudiant-stagiaire qui souhaite réactiver son cheminement après plus de deux ans d'arrêt**

Doit :

- Refaire une demande d'admission avant le 1<sup>er</sup> mars;
- Communiquer avec la *commis à la gestion modulaire* en travail social;
- Rencontrer la direction du module pour connaître les exigences et les modalités qui s'appliquent s'il y a lieu;
- Signifier sa demande à la coordonnatrice de stage :
  - Au campus de Lévis, au plus tard **le 1<sup>er</sup> novembre** que ce soit pour débiter son stage de la session d'automne ou d'hiver;
  - Au campus de Rimouski, au plus tard **le 1<sup>er</sup> février** pour débiter le stage I au trimestre d'automne et au plus tard **le 1<sup>er</sup> novembre** pour débiter son stage II au trimestre d'hiver.

**10.3 L'étudiant-stagiaire qui interrompt provisoirement son programme**

- Après six ans d'interruption du programme, l'étudiant-stagiaire doit reprendre les cours d'intervention. Toutefois, l'expérience de travail en intervention sociale (individu, groupe ou collectivité) pourrait être prise en considération à condition que

cette expérience soit à temps plein pendant au moins cinq des sept dernières années et qu'elle ait eu lieu dans un milieu d'intervention sociale reconnu seulement;

- Tous les cours de formation générale ou de méthodologie du programme de baccalauréat en travail social datant de dix ans et plus devront être repris.

## Fiche 11

### Assurances

#### 11.1 Assurance-accident

L'université, par sa participation au régime de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), en vertu de la loi sur les accidents du travail au Québec, assure la protection de tous les étudiants-stagiaires non rémunérés ayant le statut de résident du Québec, qui seraient victimes d'un accident dans leur milieu de stage. Dans le cas des étudiants-stagiaires ne bénéficiant pas du statut de résident du Québec et des étudiants-stagiaires rémunérés, c'est au milieu de stage qu'appartient la responsabilité de fournir cette protection.

Les superviseurs de stage en privé, dans le cadre de leur fonction, sont automatiquement couverts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, à titre d'employés de l'UQAR.

#### 11.2 Assurance responsabilité civile et professionnelle

L'université est détentrice d'une assurance responsabilité particulière des universités couvrant, entre autres, les services pédagogiques. Par le fait même, les superviseurs de stage en privé et les étudiants-stagiaires sont protégés par une assurance responsabilité civile pour les dommages qui pourraient être causés à des tiers dans le cadre des activités reliées directement au stage et, pour une assurance responsabilité professionnelle pour les dommages consécutifs à des services professionnels rendus par les étudiants-stagiaires œuvrant dans le cadre d'un stage sous la responsabilité d'un professionnel. La couverture d'assurance est du 31 mai au 31 mai de l'année suivante.

#### 11.3 Vérification des antécédents judiciaires

En vertu de son mandat comme institution d'enseignement et en vertu de la Charte des droits et libertés, l'UQAR ne peut procéder à la vérification des antécédents judiciaires des étudiants-stagiaires, ni discriminer aucun étudiant-stagiaire souhaitant réaliser des études supérieures. Cependant, les milieux de stage peuvent demander cette vérification à titre d'établissement public. Par exemple, les étudiants qui font leur stage en protection de la jeunesse doivent se procurer un document, à leurs frais, qui fournit la preuve d'absence d'un casier judiciaire. La coordonnatrice de stage pourra vous indiquer la procédure.

**Fiche 12****Formulaire de consentement pour enregistrement audio et vidéo<sup>9</sup>**

Je suis étudiant-stagiaire de 3<sup>e</sup> année au baccalauréat en travail social à l'Université du Québec à Rimouski. Aux fins d'apprentissage, j'ai besoin de filmer ou d'enregistrer notre conversation qui servira à apprécier mes forces et à travailler mes limites en intervention sociale.

Pour ce, je vous assure que :

- Cet enregistrement ne servira qu'à des fins pédagogiques par mon superviseur et moi en milieu de stage;
- Le document sera détruit immédiatement après étude;
- Les renseignements contenus seront traités en toute confidentialité.

Bien entendu, comme toute autre personne professionnelle dans le domaine de la santé et des services sociaux, je suis tenu à la confidentialité incluant le secret professionnel.

Nom de l'étudiant-stagiaire : \_\_\_\_\_

Signature de l'étudiant-stagiaire : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom du superviseur : \_\_\_\_\_

Signature du superviseur : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Date d'enregistrement le : \_\_\_\_\_

L'enregistrement sera effacé le : \_\_\_\_\_

**J'autorise l'étudiant-stagiaire à filmer ou à enregistrer notre conversation.**

Signature de la personne filmée ou enregistrée : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

<sup>9</sup> Modèle tiré du Guide de formation pratique en travail social, UQAC, 2007 et adapté pour l'UQAT et révisé par l'UQAR.

## Bibliographie

### Histoire, paradigmes, théories, approches et méthodes

- Baullargeau, E. & Bellot, C. (2007). *Les transformations de l'intervention sociale. Entre l'innovation et gestion des nouvelles vulnérabilités?* Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Bilodeau, G. (2005). *Traité de travail social*. Rennes, France : Éditions ENSP.
- De Robertis, C. (2007). *Méthodologie de l'intervention en travail social*. Paris, France : Éditions Bayard.
- Deslauriers, J.-P. & Hurtubise, Y. (2015). *Introduction au travail social, 3<sup>e</sup> édition*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.
- Deslauriers, J.M., Tremblay, G., Genest-Dufault, S., Blanchette, D. & Desgagnés, J.Y. (2010). *Regards sur les hommes et les masculinités : comprendre et intervenir*. Québec, Québec : Presses de l'Université Laval.
- Dhume, F. (2001). *Du travail social au travail ensemble. Le partenariat dans le champ des politiques sociales*. France : Éditions ASH.
- Du Ranquet, M. (1991). *Les approches en service social*. Montréal, Québec : Edisem.
- Dubois, B. & Miley, K.K. (2002). *Social Work. An Empowering Profession*. Boston, MA : Allyn and Bacon.
- Favreau, L. (2000). Le travail social au Québec (1960-2000) : 40 ans de transformation d'une profession. *Nouvelles pratiques sociales*, 13(1), 27-47.
- Genest Dufault, S., Gusew, A., Bélanger, È., Côté, I. (2017). *Accompagner le projet de formation pratique en travail social*. Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec.

### Intervention individuelle

- Johnson, I.C. et Schwartz, C.L. (1997). *Social Welfare. A Response to Human Need*. Boston, MA : Allyn and Bacon.
- Mayer, R. (2002). *Évolution des pratiques en service social*. Boucherville, Québec : Gaëtan Morin.
- Mullaly, B. (2007). *The New Structural Social Work*. Don Mills : Oxford University Press.
- Ninacs, W. A. (2008). *Empowerment et intervention*. Québec, Québec : Presses de l'Université Laval.
- Payne, M. (2005). *Modern Social Work Theory*. Sidney : Palgrave Macmillan.
- Turcotte, D. & Deslauriers, J.P. (dir.). (2017). *Méthodologie de l'intervention sociale personnelle, 2<sup>e</sup> édition*. Québec, Québec : Presses de l'Université Laval.

### **Intervention auprès des groupes et des familles**

- Berg, I.K. (1996). *Services axés sur la famille. Une approche centrée sur la solution*. St-Hyacinthe, Québec : EDISEM.
- Berteau, G., (2006). *La pratique de l'intervention de groupe : perception, stratégie et enjeux*. Ste-Foy, Québec : Presse de l'Université du Québec.
- Lacharité, C & Gagnier, J. P. (dir.). (2009). *Comprendre les familles pour mieux intervenir*. Boucherville, Québec : Gaëtan Morin.
- Moreau, M., (1982). L'approche structurelle familiale en service social : le résultat d'un itinéraire critique. *Revue Internationale d'action communautaire*, 7(47), 159-169.
- Moyse Steinberg, D. (2008). *Le travail de groupe : un modèle axé sur l'aide mutuelle. Pour aider les personnes à s'entraider*. Québec, Québec : Presses de l'Université Laval.
- Turcotte, D., & Lindsay, J. (2014). *L'intervention sociale auprès des groupes*. Boucherville, Québec : Gaëtan Morin.

### **Intervention collective/organisation communautaire**

- Ampleman G., Barnabé, J., Comeau, Y., Doré, G., Duhaime, R., Gaudreau, L. Humbert, C., Lacroix, J., Leboeuf, L. & Matte, M. (1987). *Pratiques de conscientisation 2*. Collectif québécois d'édition populaire. Repéré à [http://bv.cdeacf.ca/RA\\_PDF/2876.pdf](http://bv.cdeacf.ca/RA_PDF/2876.pdf)
- Ampleman G., Doré, G., Gaudreau, L. Larose, C., Leboeuf, L. & Ventelou, D. (1983). *Pratiques de conscientisation : expériences d'éducation populaire. Nouvelle optique* Repéré à <http://catalogue.cdeacf.ca/Record.htm?idlist=2&record=350112417839>
- Bourque, D. (dir.). (2007). *L'organisation communautaire. Fondements, approches et champs de pratique*. Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Duval, M., Fontaine, A., Fournier, D. & René, J. F. (2005). *Les organismes communautaires au Québec : pratiques et enjeux*. Boucherville, Québec : Gaëtan Morin.
- Favreau, L. & Fréchette, L. (2003). *Le développement social des communautés : le défi des nouvelles générations de travailleurs sociaux*. Cahier du Centre d'étude et de recherche en intervention sociale, série Recherches, 23. Gatineau, Québec : Université du Québec en Outaouais.
- Lachapelle, R. (dir.). (2003). *L'organisation communautaire en CLSC : cadre de référence et pratique*. Québec, Québec : Presses de l'Université Laval.
- Lamoureux, H. (2010). *La pratique de l'action communautaire autonome : origine, continuité, reconnaissance et ruptures*. Montréal, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Lamoureux, H., Lavoie, J. Mayer, R. & Panet-Raymond, J. (1996). *La pratique de l'action communautaire*. Sillery, Québec : Presses de l'Université du Québec.

### **Le travail social professionnel**

- Comeau, Y., Duperré, M., Hurtubise, Y., Mercier, C., & Turcotte, D. (2008). *L'organisation communautaire en mutation. Étude sur la structuration d'une profession du social*. Québec, Québec : Presses de l'Université Laval.

Fortin, P. (2003). L'identité professionnelle des travailleurs sociaux. Dans Legault, G.A. *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme* (p. 85-104). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.

### Recherche sur les problèmes sociaux

Dorvil, H. & Mayer, R. (dir.). (2001). *Problèmes sociaux, Tome I, Théories et méthodologies*. Montréal, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Dorvil, H. & Mayer, R. (dir.). (2001). *Problèmes sociaux, Tome II. Études de cas et interventions sociales*. Sainte-Foy, Québec : PUQ.

Dorvil H. & Racine, G. (dir.). (2007). *Problèmes sociaux, Tome III. Théories et méthodologies de la recherche*. Sainte-Foy, Québec : PUQ.

Dorvil H. & Racine, G. (dir.). (2007). *Problèmes sociaux, Tome IV, Théories et méthodologies de l'intervention sociale*. Montréal, Québec : PUQ.

Dumont, F., Langlois, S. & Martin, Y. (dir.). (1994). *Traité des problèmes sociaux*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

### COLLECTION PROBLÈMES SOCIAUX ET INTERVENTIONS SOCIALES

Cette collection a été fondée par Henri Dorvil (UQAM) et Robert Mayer (Université de Montréal) et elle vise la diffusion de travaux sur divers problèmes sociaux. Pour ce faire, elle vise un large public comprenant tant les étudiants, les formateurs et les intervenants que les responsables administratifs et politiques. Elle est publiée par les Presses de l'Université du Québec et il est possible d'accéder à cette collection à l'adresse URL suivante :

<http://www.puq.ca/catalogue/livres/liste-page-2-collection-32.html>

### Liste des principales revues de langue française pertinentes pour le travail social

Intervention

[http://www.otstcfg.org/portailCommunications\\_/publications/revue-intervention/recherche-d'articles](http://www.otstcfg.org/portailCommunications_/publications/revue-intervention/recherche-d'articles)

Revue canadienne de service social

<https://caswe-acfts.ca/fr/rcss-journal/>

Nouvelles pratiques sociales

<http://www.nps.uqam.ca/>

Service social

<https://www.tsc.ulaval.ca/?pid=652>



## Sites internet pour la pratique et la profession

Association canadienne des travailleurs sociaux (ACTS)

<https://caswe-acfts.ca/fr/accueil/>

Fédération internationale des travailleurs sociaux (FITS)

[https://www.casw-acts.ca/fr/le-travail-social-international/f%C3%A9d%C3%A9ration-internationale-des-travailleurs-sociaux-fits?qt-news\\_event\\_fr=0](https://www.casw-acts.ca/fr/le-travail-social-international/f%C3%A9d%C3%A9ration-internationale-des-travailleurs-sociaux-fits?qt-news_event_fr=0)

Ordre professionnel des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

<http://www.otstcfg.org/>

Regroupement québécois des intervenants et intervenantes en action communautaire en CISSS et CIUSSS

<http://www.rqiiac.qc.ca>

UQÀM – ARUC ÉCONOMIE SOCIALE RQRP

<http://crises.ugam.ca/publications/cahiers.html>