Guide des stages

Scolarité préparatoire à la maîtrise en travail social (SCPR)

École de travail social et de criminologie

Juin 2025

UNIVERSITÉ LAVAL

Réédition revue et corrigée : Juin 2025

Rédaction : Lucienne Martins Borges, directrice de la formation pratique, Nataly Jacques, coordonnatrice des stages pour la scolarité préparatoire en travail social, et Julie Proulx, agente de secrétariat pour les stages en travail social, inspiré des versions précédentes rédigées par Hélène Boulianne, Louise Picard et François-Olivier Bernard.

© École de travail social et de criminologie

Table des matières

Introduction 1
1. Le stage dans le programme de scolarité préparatoire (SCPR) à la maîtrise 2
1.1 Programme de baccalauréat 2
1.2 Programme de scolarité préparatoire (SCPR) à la maîtrise 3
1.3 Définition et orientation de ce stage 3
1.3.1 Définition et caractéristiques des stages au premier cycle en travail social 3
1.3.2 Profil de sortie attendu 4
1.3.3 Objectifs des stages à la SCPR 5
2. Modalités des stages 6
2.1 Stages réguliers 6
2.2 Stages en milieu de travail et expérience de travail 7
2.2.1 Faire un stage dans son milieu de travail 7
2.2.2 Devenir employée ou employé durant le stage 7
3. Les procédures relatives aux stages 9
3.1 Processus d'attribution 9
3.1.1 Préparation au stage 9
3.1.2 Processus d'attribution de stage 9
3.1.3 Modalités spécifiques à certains établissements 10
3.1.4 Situations particulières 10
3.2 La réalisation du stage 10
3.2.1 Début du stage 10
3.2.2 Politique d'absence de stage 10
3.2.3 Couverture d'assurances de l'Université Laval 11
3.3 L'encadrement du stage 11
3.3.1 Procédure de règlement des situations problématiques 12
3.4 L'évaluation du stage 13
3.4.1 Tableau d'évaluation des compétences (TEC) 14
3.4.2 Dossier de développement professionnel (DDP) et le Portfolio 14
3.4.3 Situations problèmes rencontrées en cours de stage 15
3.4.4 Reprise d'un stage 15
3.4.5 Appréciation du milieu de stage 15

3.4.6 Protection et droits de la personne stagiaire 16
4. Les personnes impliquées dans la formation pratique 17
4.1 L'École de travail social et de criminologie de l'Université Laval 17
4.2 L'équipe des stages en travail social 17
4.2.1 Direction de la formation pratique 17
4.2.2 Coordination des stages de 2e cycle 18
4.2.3 Secrétariat des stages 18
4.2.4 Enseignante-consultante ou enseignant-consultant 18
4.3 Le comité de formation pratique (CFP) 19
4.4 L'établissement de stage 19
4.5 La personne responsable des stages dans l'établissement de stage 20
4.6 La personne répondante dans le milieu de stage 20
4.7 La personne qui supervise les stages 21
4.8 La ou le stagiaire 22
Annexe : Procédure de résolution des situations problématiques en stage 23
Références 24

Introduction

Le travail social s'avère un système complexe de valeurs, de théories et de pratiques. Il est issu d'idéaux humanitaires et démocratiques basés sur le respect de la valeur intrinsèque des êtres humains, de leur diversité et de leur dignité, sur la défense des droits humains et de la justice sociale. Selon la définition internationale du service social approuvée par l'assemblée générale de l'Association internationale des écoles de travail social (AIETS) en 2014 :

> « Le travail social est une profession basée sur la pratique et une discipline académique qui promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, ainsi que l'autonomisation et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droits de la personne, de responsabilité collective et de respect de la diversité sont au cœur du travail social. Soutenu par les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des savoirs autochtones, le travail social engage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et à améliorer le bien-être. » (AIETS, 2014).

L'apprentissage de cette discipline exige une formation théorique et pratique consistante et rigoureuse permettant à l'étudiante et l'étudiant d'analyser les problématiques sociales dans leur complexité et de se préparer à intervenir en accomplissant les rôles et les responsabilités liés à l'exercice de la pratique professionnelle. Les Écoles professionnelles doivent s'assurer que les personnes à qui elles accordent un diplôme puissent exercer leur profession de manière compétente et agir en respectant les règles d'éthique de leur ordre professionnel. Le stage est un des moyens privilégiés et reconnus pour répondre à cette responsabilité (Bogo et Wayda, 1998). Il est un apport essentiel à la formation en travail social. C'est une période d'expérimentation de situations professionnelles authentiques qui permet l'intégration des connaissances théoriques dans le champ de la pratique et le développement des compétences requises à la pratique professionnelle, tout en permettant aux personnes étudiantes de se situer dans leur pratique future en travail social.

Ce guide des stages constitue un document de référence. Il vise à informer les stagiaires et les autres personnes impliquées dans les stages du programme de scolarité préparatoire à la maîtrise en travail social (SCPR) de l'École de travail social et de criminologie de l'Université Laval des orientations générales, des modalités ainsi que des procédures relatives au fonctionnement des stages.

Ce guide comprend quatre sections. Dans la première section, on situe la place des stages dans le programme de la SCPR. La deuxième section aborde les modalités des stages réguliers et en milieu de travail. La troisième section présente les rôles et responsabilités quant aux stages des différentes personnes impliquées. La quatrième section traite davantage des procédures relatives aux stages.

1. Le stage dans le programme de scolarité préparatoire (SCPR) à la maîtrise

Ce stage s'inscrit dans le volet de la formation pratique du programme de scolarité préparatoire à la maîtrise en travail social. À ce stade, les étudiantes et étudiants ne sont pas officiellement admis au 2e cycle en travail social. Le stage à la SCPR s'appuie donc sur les objectifs et les exigences des stages du baccalauréat en travail social.

1.1 Programme de baccalauréat

D'abord, le baccalauréat en travail social a pour but de former des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux aptes à exercer leur profession en leur permettant d'acquérir les connaissances et les habiletés propres à la pratique du travail social. Il vise les objectifs suivants :

- Acquérir des connaissances sur l'organisation sociale et le comportement humain;
- Acquérir des connaissances et des habiletés d'intervention et de recherche;
- Se familiariser avec les principes de justice sociale dans tous les aspects ou domaines de la discipline;
- Se familiariser avec les enjeux de la diversité ethnoculturelle et sexuelle de la population québécoise et canadienne ainsi qu'avec les réalités autochtones;
- Se familiariser avec les dimensions éthiques et déontologiques liées aux domaines de pratique du travail social. (École de travail social et de criminologie de l'Université Laval, 2023)

Pour ce faire, le programme s'appuie sur les principes suivants :

- Une perspective systémique et sociopolitique d'analyse pour comprendre les systèmes humains dans les contextes environnementaux;
- Une approche scientifique axée sur le changement planifié permettant de guider l'intervention professionnelle et sur une capacité d'utiliser des moyens d'intervention différents selon les situations;
- Une visée de justice sociale pour combattre l'oppression fondée sur des motifs comme la condition économique, la racisation, le genre, l'âge, etc.;
- Un engagement social qui prend ses racines dans la communauté et qui est le fondement de nouvelles solidarités établies dans cette même communauté;
- Une habileté à développer et à maintenir des relations professionnelles en milieu de travail avec des populations et des communautés diversifiées dans un contexte d'établissements variés;
- Une intervention axée sur les capacités, les compétences et le pouvoir des personnes, des groupes et des communautés qui reçoivent des services;
- Un professionnalisme fondé sur la conscience de son agir, sur une éthique professionnelle, sur un développement continu et sur une capacité de travailler avec des personnes de formations différentes.

La formation pratique constitue un volet déterminant du programme. Elle est définie comme :

> « Une mise en situation professionnelle qui permet aux personnes étudiantes de développer les habiletés nécessaires à sa discipline. […] La formation pratique est construite autour du concept d'alternance des périodes de théorie à l'université et des périodes de pratique sur le terrain encourageant ainsi une attitude éthique, critique et réflexive par laquelle on interroge la pratique et où de nouveaux savoirs émergent. Ainsi, la formation pratique favorise une réelle intégration entre la théorie et la pratique et ne saurait être qu'une simple succession de temps d'apprentissage dans des lieux différents » (Duperré, 2012, p.5).

1.2 Programme de scolarité préparatoire (SCPR) à la maîtrise

Pour sa part, la scolarité préparatoire s'adresse à la personne titulaire d'un diplôme de premier cycle d'une discipline autre que le travail social et qui a été admis sur une base conditionnelle au programme de maîtrise (professionnelle ou avec mémoire). Composée de 30 crédits en travail social, cette scolarité préparatoire vise à fournir une formation supplétive aux connaissances qui ont été acquises dans le cadre d'une formation antérieure ainsi qu'à favoriser l'intégration de la culture disciplinaire et le développement d'une nouvelle identité professionnelle. (École de travail social et de criminologie, 2022)

Durant le baccalauréat en travail social et la SCPR, les stages constituent un aspect important de la formation pratique, mais n'en constituent pas le seul aspect. « Ainsi, les [activités] pédagogiques précédant, en concomitance ou succédant au stage, ou à toute autre situation de mise en situation professionnelle qui permettent de réaliser les objectifs de la formation pratique y sont inclus […] » (Duperré, 2012, p.6). Ces activités comprennent celles liées au processus d'attribution du stage (ex. : sélection du milieu, rencontre pré-stage) et les périodes de réflexion sur le stage en cours ou après le stage (ex. : le cours SVS-6950 : Stage et séminaire d'intégration).

1.3 Définition et orientation de ce stage

1.3.1 Définition et caractéristiques des stages au premier cycle en travail social

Le stage est défini comme une période d'expérimentation en milieu réel où, sous la direction d'un superviseur ou d'une superviseure, la personne stagiaire est formée à l'exercice de l'acte professionnel pour lequel elle est préparée (Brunelle et Turcotte, 1977).

- Les caractéristiques des stages en travail social sont en relation avec les autres éléments du programme de formation;
- Les stages sont une partie obligatoire de la formation universitaire;
- Ils se relient à des établissements qui dispensent des services sociaux;
- Ils ont un objectif de formation professionnelle et non seulement d'initiation;
- Ils s'exécutent sous la supervision de personnes détenant un diplôme en travail social;
- Ils représentent une activité à durée définie;
- Ils incluent des situations augmentant en difficulté;

- Ils ont un contenu essentiel de contact direct avec la cible de l'intervention ou l'environnement;
- Ils comportent des évaluations [formatives et sommatives] formelles;
- Ils ont pour but essentiel l'intégration de la théorie et de la pratique (Lindsay, 1979).

1.3.2 Profil de sortie attendu

Le profil de sortie désigne le type de travailleur social et de travailleuse sociale que l'École de travail social et de criminologie s'engage à former au terme du processus d'apprentissage. Un profil de sortie établit l'ensemble des compétences que possèderont les finissantes et finissants au terme de leur cheminement dans le programme (Duperré, 2012). Ce profil de sortie clarifie les attentes sur le plan des apprentissages à faire lors des stages de premier cycle en travail social à l'École de travail social et de criminologie de l'Université Laval. À la suite d'une analyse des cadres d'orientation de la formation et de ceux établis par les organismes de réglementation, l'énoncé de mission de la formation en stage se concrétise ainsi :

> *Le but des stages est de former des professionnelles et des professionnels en intervention sociale compétents, critiques, éthiques et réflexifs, dans une perspective axée sur la réussite.*

La notion de compétence devient centrale dans l'apprentissage de la pratique professionnelle en stage. Cette notion réfère à « **un savoir-agir complexe** qui prend appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations » (Tardif, 2006, p. 22). Une compétence est un savoir-agir complexe parce qu'elle est plus qu'une somme de micro-comportements à acquérir. Elle a un caractère holistique et intégrateur. Elle suppose d'apprendre à mobiliser et à combiner une diversité de ressources internes et externes de nature variée pour résoudre de manière efficace des situations rencontrées. Les ressources internes ou ressources personnelles réfèrent aux connaissances (savoir), habiletés (savoir-faire) et attitudes (savoir-être) dont le ou la stagiaire a besoin pour mettre en œuvre la compétence. Les ressources externes provenant du milieu font référence aux sources d'information extérieures qui seront utilisées au besoin pour exercer la compétence. Il peut s'agir d'une lecture, de consulter un ou une collègue, de faire appel à une personne-ressource (Tardif, 2006). À titre d'exemple, pour réussir à effectuer une évaluation du fonctionnement social pertinente dans des situations variées, le ou la stagiaire aura à mobiliser une diversité de ressources faisant appel à des éléments du savoir (ex. : connaissance apprise dans un cours), du savoir-faire (ex. : utilisation de techniques de communication appropriées à la collecte d'informations) et du savoir-être (ex. : adoption d'une attitude propice à la création du lien de confiance). Il aura aussi à faire appel à son environnement, notamment à consulter des personnes-ressources (ex. : discussion avec la personne qui supervise, questionnement d'autres professionnel.le.s).

En somme, devenir une professionnelle ou un professionnel compétent, c'est apprendre à **agir avec pertinence et responsabilité**, savoir mobiliser une combinaison de ressources appropriées (connaissances, habiletés, attitudes, comportements, etc.) pour prendre des décisions qui conviennent aux situations visées par leur intervention et pour corriger celles qui ne le sont pas en tenant compte de leur évolution (LeBoterf, 2013 ; 2011).

1.3.3 Objectifs des stages à la SCPR

Les stages ont pour but l'acquisition des compétences de base à la pratique professionnelle en travail social. Au baccalauréat en travail social, le *stage I* vise à permettre la familiarisation avec un milieu de pratique, la mise en application des différentes étapes du processus d'intervention sociale dans la méthode utilisée en stage (auprès des personnes et des familles, ou des groupes, ou des collectivités), l'initiation à l'analyse éthique, réflexive et critique et enfin, la situation progressive de l'intervention-action sociale dans le champ du travail social. Pour sa part, *le stage II* doit permettre d'approfondir la connaissance de l'environnement organisationnel, de s'approprier le processus d'intervention dans une perspective d'analyse éthique, critique et réflexive et enfin, d'inscrire et de situer l'intervention-action dans le champ du travail social, et ce, de manière autonome.

À la SCPR, les stages I et II sont fusionnés en un seul stage, sur une même session. Toutefois, l'acquisition des compétences en SCPR s'appuie sur les mêmes indicateurs attendus à la fin des stages du baccalauréat en travail social.

Ainsi, au terme du stage, l'étudiante ou l'étudiant en travail social sera en mesure de :

- S'engager à donner un service de qualité aux personnes concernées (pertinent et responsable). Cet engagement doit s'appuyer sur les valeurs de la profession de travail social, notamment sur la croyance en une possibilité de transformation du tissu social et à l'appropriation du pouvoir d'agir des personnes, des groupes et des collectivités;
- Conduire une évaluation à multiples niveaux, qui a comme cadre de référence l'interaction entre la personne et l'environnement et qui met en relation les problèmes individuels et les conditions sociales plus larges;
- Intervenir, dans une optique de changement planifié, dans des systèmes de différents niveaux et sur des problématiques sociales variées;
- Intervenir avec les populations vulnérables, désorganisées, marginalisées et discriminées, en développant le pouvoir d'agir des individus et des réseaux, en facilitant la relation avec les différents systèmes d'aide ainsi qu'en favorisant l'interaction entre ceux-ci;
- Collaborer avec d'autres personnes, professionnelles, bénévoles ou autres, dans un organisme de pratique, tout en contribuant au développement de celui-ci;
- Examiner sa propre pratique et garder un regard critique sur son action;
- Être responsable de son développement professionnel actuel et futur;
- Utiliser des modes de communication clairs et appropriés avec les systèmes clients et les acteurs institutionnels;
- Concrétiser les politiques, les législations et les programmes en des services pertinents et efficaces et travailler à l'amélioration de ces politiques, de ces législations et de ces programmes.

2. Modalités des stages

Les modalités de stage inscrites dans cette section, notamment le nombre d'heures et de jours, représentent le temps minimal requis pour exercer la profession de travailleuse sociale ou travailleur social selon l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ). Ainsi, il est impératif que ces exigences soient complétées dans leur entièreté.

2.1 Stages réguliers

Le cours *SVS-6950 – Stage et séminaire d'intégration* suit la réussite des cours SVS-6900, SVS-6901, SVS-6902, SVS-1006 et SVS-6016. Il a pour objectif de permettre à la personne stagiaire de s'entraîner à l'exercice des rôles de travailleuse sociale ou travailleur social en accomplissant l'ensemble des activités qui composent le processus d'intervention en travail social. Il vise également le passage d'une autre profession à celle du travail social (extrait du *Guide des études*; 2022). Le cours *SVS-6950 – Stage et séminaire d'intégration* comporte un volet « stage » et un volet « séminaire d'intégration ». Le volet « séminaire d'intégration » offre à l'étudiante ou l'étudiant l'occasion d'intégrer les connaissances théoriques et pratiques. Cette activité soutient le développement de l'identité et de l'autonomie professionnelle et aide le passage d'une autre profession à celle de travailleuse sociale ou travailleur social.

Le stage se déroule dans un milieu professionnel, à l'extérieur de l'université, selon l'horaire du milieu, le plus souvent, de jour, en semaine. Le stage doit être réalisé sous la supervision d'une personne répondant aux critères d'acceptation pour devenir superviseure ou superviseur (extrait du *Guide des études*; 2022)

Dans une optique d'approfondissement des compétences, ce stage de 72 jours se fait dans un seul milieu de pratique, pour une durée totale de 504 heures. Une journée de stage est constituée de 7 heures par jour. Les jours de stage sont du lundi au jeudi étant donné la concomitance avec le séminaire de stage ayant lieu les vendredis. Les heures de stage doivent être officiellement reconnues comme étant réalisées afin de répondre aux exigences d'admission à l'OTSTCFQ. La coordination des stages de l'École de travail social et de criminologie doit être avisée par écrit de toute activité faite à l'extérieur des heures prévues dans le calendrier de stage, afin d'assurer une couverture par les assurances.

Le calendrier de stage est sous la responsabilité exclusive de l'École de travail social et de criminologie, en collaboration avec les milieux de pratique. Ainsi, la personne ne peut ni débuter ni terminer son stage avant ou après la période officielle de stage désignée par l'École, à moins d'une entente officielle avec la coordination des stages au 2e cycle de l'École de travail social et de criminologie et le milieu. Aucune dispense de stage n'est accordée pour le stage de la SCPR, sauf dans le cas exceptionnel de personnes qui auraient été inscrites sur le Registre des personnes bénéficiant de droits acquis pour des actes réservés aux travailleurs sociaux avant la mise en vigueur de la Loi 21 en 2012.

L'ensemble de l'offre de stage est constitué par l'équipe des stages en collaboration avec les milieux de pratique. Une fois toutes les places de stage identifiées, elles sont offertes aux étudiantes et

étudiants. Seule l'équipe des stages est autorisée à faire des démarches auprès des milieux de pratique en vue de leur recrutement. Dans l'absence de milieux de stage disponibles, les étudiantes et les étudiants peuvent informer la coordination des stages au 2e cycle d'un milieu de stage de leur connaissance, mais aucun démarchage de leur part auprès de ces milieux n'est autorisé.

L'évaluation du stage s'inscrit dans un processus continu incluant une phase d'évaluation formative à la mi-session et une phase d'évaluation sommative à la fin de la session. L'évaluation inclut également des activités réalisées durant le séminaire d'intégration. L'évaluation du stage est sanctionnée par une mention succès ou échec.

2.2 Stages en milieu de travail et expérience de travail

Bien qu'il soit possible pour une personne étudiante de faire ses stages en milieu de travail (le lieu de son emploi), ou de travailler dans un milieu où le stage est réalisé, il est fortement suggéré de changer de milieu de pratique. Nous voulons ainsi nous assurer que des apprentissages de niveau universitaire soient réalisés.

2.2.1 Faire un stage dans son milieu de travail

Pour faire son stage en milieu de travail, certaines conditions doivent être respectées. Entre autres :

- Réaliser son stage dans un tout autre cadre de travail : nouveau programme, nouveau secteur, nouveaux collègues;
- Faire la demande en déposant le formulaire complété prévu à cette fin à la coordination des stages de l'École de travail social et de criminologie;
- Avoir cumulé auprès de l'employeur l'équivalent de deux années à temps plein d'expérience pertinente, laquelle expérience doit avoir été acquise durant un maximum de quatre ans;
- La supervision doit être assurée par une personne qui n'est pas un ou une collègue de travail de l'étudiante ou de l'étudiant.

2.2.2 Devenir employée ou employé durant le stage

Le but premier de la présence en milieu de travail de la personne stagiaire en travail social est d'acquérir des connaissances ou de l'expérience sur le terrain afin de répondre aux exigences du programme d'enseignement en travail social et à l'OTSTCFQ, et n'est pas considérée comme une employée ou un employé. En vue de garantir les conditions maximales de réussite d'un stage, la personne stagiaire pourra accepter une proposition d'emploi rémunéré dans son milieu de stage en respectant les conditions suivantes :

<u>Du début de stage à la mi-stage :</u>

- Le travail rémunéré doit être réalisé dans une autre équipe que celle où le stage est réalisé. Dans aucun cas, la personne stagiaire ne pourra côtoyer dans son quotidien de travail les mêmes collègues ou les mêmes usagers. Cette condition a pour objectif d'éviter tout conflit d'intérêts;

- Les tâches effectuées dans le stage doivent être différentes de celles effectuées dans le cadre de l'emploi rémunéré;
- La supervision se poursuit comme prévu, avec la même personne, et ce, jusqu'à la fin du stage;
- Un encadrement/soutien dans les fonctions de nouvelle personne employée sera réalisé par quelqu'un d'autre que la personne qui supervise le stage;
- Aucune activité de travail ne peut avoir lieu pendant les journées réservées au stage et au cours Séminaire de stage.

De la mi-stage à la fin du stage :

Pour permettre à l'étudiante ou à l'étudiant de compléter son stage, les conditions suivantes doivent être respectées :

- *Sauf pour les trois dernières semaines de stage*, le travail rémunéré doit être réalisé dans une autre équipe que celle où le stage est effectué. Dans aucun cas, la personne stagiaire ne pourra côtoyer dans son quotidien de travail les mêmes collègues ou les mêmes usagers. Cette condition a pour objectif d'éviter tout conflit d'intérêts;
- **Emploi rémunéré dans la même équipe que celle du stage :**
  - Un emploi rémunéré dans la même équipe que celle où le stage se réalise pourra être possible à partir des *trois dernières*[1] semaines de stage, selon le calendrier de stage de l'École;
  - La personne stagiaire doit être clairement en réussite, selon les évaluations de la superviseure ou du superviseur (évaluation de mi-session et bilan du développement professionnel);
- La supervision hebdomadaire offerte en cours de stage doit être maintenue jusqu'à la fin du stage et effectuée par la même personne;
- Aucune activité de travail ne peut avoir lieu pendant les journées réservées au stage et au cours *Stage et séminaire d'intégration*.

Si ces conditions sont remplies, les étapes suivantes doivent être suivies :

- La personne stagiaire informe la coordination des stages, son superviseur ou sa superviseure et la direction de la formation pratique de son intention;
- La superviseure ou le superviseur informe la direction de la formation pratique que le stage se déroule bien et qu'il n'y a pas de contre-indication à ce que la personne stagiaire occupe un emploi rémunéré dans le même milieu;
- La coordination des stages informe la direction de la formation pratique qu'il n'y a pas de contre-indication;
- Dans les deux cas, la direction de la formation pratique doit être informée par la personne stagiaire de la proposition d'embauche afin d'évaluer la situation et d'approuver le projet.

[1] Afin de permettre que le processus d'évaluation de mi-stage et le retour sur celui-ci soient entièrement complétés.

3. Les procédures relatives aux stages

3.1 Processus d'attribution

Le processus d'offres et d'attribution des stages est sous la responsabilité exclusive de la direction de la formation pratique. Les étudiantes et étudiants qui sont inscrits à la scolarité préparatoire seront informés au moment opportun des offres disponibles et du processus d'attribution par la coordination des stages au 2e cycle. Il est important de rappeler que les étudiantes et les étudiants ne sont pas autorisés à faire leurs propres démarches pour identifier un milieu de stage ou une superviseure ou un superviseur. C'est seulement au moment de l'assignation du stage qu'ils entreront en contact avec la personne indiquée par l'équipe des stages.

L'assignation consiste à jumeler une étudiante ou un étudiant avec une offre de stage préalablement négociée par l'équipe des stages de l'Université Laval et les différents milieux de stage.

3.1.1 Préparation au stage

À la rentrée dans le programme, généralement durant le première semaine de cours, une rencontre préparatoire est prévue dans le but de transmettre de l'information concernant les stages (déroulement normal des stages, spécificités concernant certains milieux de stage, rencontre pré-stage, système de gestion des stages, exigences, etc.).

3.1.2 Processus d'attribution de stage

- À la suite de la rencontre préparatoire, les étudiantes et les étudiants pourront consulter les offres de stage sur le site du Service du développement professionnel (SDP) de l'Université Laval et **identifier dix milieux de stage**, et ce, selon un ordre d'intérêt envers ceux-ci. Les coordonnées personnelles devront également être fournies dans le profil de l'étudiante ou de l'étudiant;
- Une attribution aléatoire du milieu de stage sera faite en tenant compte de l'ordre de priorité;
- L'étudiante ou l'étudiant aura 48 heures pour entrer en contact avec la personne superviseure et prendre rendez-vous pour une rencontre pré-stage;
- Le milieu doit aviser le secrétariat des stages de l'acceptation ou du refus;
- La coordination des stages au 2e cycle avisera l'étudiante ou l'étudiant de la décision.
- Dans l'absence de stage attribué par le système, la personne qui coordonne les stages rencontrera l'étudiante ou l'étudiant avant de compléter l'attribution.

Il est à noter que :

- L'École s'engage à identifier des milieux de stage qui répondent aux exigences du programme d'enseignement en travail social et de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux du Québec/OTSTCFQ;
- L'École n'est pas tenue d'attribuer un milieu de stage en vertu de demandes spécifiques formulées par les étudiantes et les étudiants (problématique, milieu, superviseur, etc.);

- Les stages proviennent de plusieurs régions du Québec ou de divers territoires de la Ville de Québec; l'École ne peut pas garantir des stages à proximité de l'adresse résidentielle de l'étudiante ou de l'étudiant.

3.1.3 Modalités spécifiques à certains établissements

Certains établissements émettent des exigences quant à leur stage. Par exemple, certains milieux procèdent à une vérification des antécédents judiciaires. D'autres établissements exigent que la personne stagiaire possède une voiture ou maîtrise le langage des signes ou ont d'autres exigences. Il est primordial de bien lire les offres de stage sur le système de gestion des stages pour les connaître.

3.1.4 Situations particulières

De façon exceptionnelle, certaines personnes vivant une situation particulière peuvent avoir droit à une assignation de stage personnalisée. Ces situations sont d'abord évaluées par le Centre d'aide aux étudiants.

Marche à suivre :

- Contacter le Centre d'aide aux étudiants de l'Université Laval si des mesures d'accommodements sont requises.
- Communiquer avec la coordination des stages pour signifier la situation dès l'attribution du stage;

3.2 La réalisation du stage

3.2.1 Début du stage

Pour tous les stages, l'entrée est déterminée par le calendrier établi par l'École de travail social et de criminologie. Aucun stage ne peut débuter avant ou après cette période, à moins d'une entente officielle avec la coordination des stages au 2e cycle. Il est de la responsabilité de la personne stagiaire de se présenter dans les établissements aux périodes prévues et, en cas d'impossibilité ou d'empêchement, d'aviser la coordination des stages au 2e cycle ainsi que la personne qui supervise le stage.

3.2.2 Politique d'absence de stage

Durant le stage, toute absence doit être motivée à la personne qui supervise et à l'enseignante ou l'enseignant de séminaire. Toutes les heures de stage manquées devront être reprises selon les modalités approuvées. Le nombre d'heures de stage doit être respecté, soit 504 heures par stage.

La personne stagiaire suit les congés déterminés par l'organisation où se déroule le stage et non les congés du calendrier universitaire. Les activités de stage sont maintenues pendant la semaine de lecture.

3.2.3 Couverture d'assurances de l'Université Laval

Les personnes stagiaires sont couvertes par les diverses assurances offertes aux étudiantes et étudiants de l'Université Laval, même en milieu de stage. L'Université Laval souscrit notamment à une assurance accidents, à une assurance responsabilité civile générale et à une assurance responsabilité civile contre la faute professionnelle. Pour plus de détails concernant ces couvertures d'assurance, vous pouvez vous référer au service des finances de l'Université Laval. La personne stagiaire est responsable d'aviser la coordination des stages au 2e cycle si les heures de stage ont lieu en dehors de l'horaire régulier (ex. : travail de soir ou de fin de semaine), afin d'assurer la couverture par les assurances.

Il est recommandé aux étudiantes et aux étudiants d'évaluer la pertinence de souscrire personnellement aux protections d'assurance suivantes :

- Assurance des biens pour couvrir les biens personnels;
- Assurance automobile (l'assureur doit être avisé si la personne utilise son automobile dans le cadre de son stage).

3.3 L'encadrement du stage

L'encadrement des stages est d'abord assuré par la portion du cours *SVS-6950-Stage et séminaire d'intégration* dont l'objectif est d'intégrer les connaissances théoriques et pratiques, et de développer des attitudes, des habiletés et des compétences professionnelles en travail social.

Un second mécanisme, la consultation de stage, permet de relier les différents partenaires concernés par le stage (stagiaire, superviseure ou superviseur, personne responsable du cours SVS-6950). La consultation vise à permettre à la personne stagiaire de réaliser des liens entre la théorie apprise au cours de la formation académique et la pratique actualisée en stage. La consultation vise également à assurer que les conditions pédagogiques optimales sont réunies dans le milieu de pratique pour réaliser les apprentissages visés en stage et à soutenir les personnes qui supervisent dans l'appropriation et l'exercice de leur fonction pédagogique et administrative.

Enfin, des rencontres hebdomadaires de supervision entre la personne stagiaire et la personne qui supervise permettent de faciliter les liens entre l'expérience vécue en stage et les principes, théories, méthodes et techniques du travail social. Il est de la responsabilité du ou de la stagiaire de préparer les rencontres (ex. : sujets à discuter, nouvelles approches à explorer, etc.).

La ou le stagiaire est la première personne responsable de sa formation professionnelle; la proactivité dans la prise en charge des événements qui peuvent survenir en cours de stage (entrée en stage, orientation, absence temporaire ou prolongée, conflit, situation problématique, etc.) est attendue. Dans cette optique, l'enseignante-consultante ou l'enseignant-consultant doit être informé de circonstances qui pourraient compromettre le bon déroulement du stage afin de prévenir toute dégradation de situation difficile rencontrée.

3.3.1 Procédure de règlement des situations problématiques

Les valeurs de l'École de travail social et de criminologie rejoignent :

> « La finalité d'un système d'éducation inclusif qui s'appuie sur des valeurs d'équité et de justice sociale est la réalisation du plein potentiel de chacun, peu importe ses aptitudes, ses intérêts ou ses caractéristiques. Ainsi, il doit en quelque sorte "niveler vers le haut", c'est-à-dire assurer à la fois la réussite du plus grand nombre et permettre la réalisation du plein potentiel de chacun (équité) en maintenant des exigences élevées à tous les ordres et les secteurs d'enseignement (performance). L'éducation inclusive constitue donc une occasion d'examiner l'ensemble du système […] sous l'angle des obstacles à l'apprentissage qui subsistent (les obstacles propres aux établissements en particulier) et de penser à l'adaptation du système aux personnes et non de l'adaptation des personnes au système. » (Conseil supérieur de l'éducation, 2010 : 115)

Malgré toutes les adaptations possibles, des difficultés peuvent survenir dans tous les stages. Ces difficultés peuvent être de différents ordres : les difficultés qui concernent le cheminement académique, les difficultés reliées aux comportements et aux attitudes de l'étudiante ou de l'étudiant pendant le stage et enfin les difficultés liées aux comportements et attitudes de la personne qui supervise. Lorsqu'une situation difficile est constatée, une procédure a été établie à l'École de travail social et de criminologie (Duperée, 2013) :

- Si une situation difficile est anticipée ou avérée dans le milieu, la personne stagiaire et sa superviseure ou son superviseur sont d'abord invités à en discuter ouvertement pour éclaircir le problème et pour entrevoir des stratégies en vue de le résoudre;
- Ils sont encouragés à informer la personne consultante dès l'apparition de ces difficultés ainsi que des moyens envisagés pour les résorber et pour s'assurer de son appui en cas de besoin;
- Si la situation le nécessite, une rencontre en triade impliquant la ou le stagiaire, la personne qui supervise et celle qui agit à titre de consultante peut être organisée pour analyser la situation et pour planifier une stratégie de résolution de problème;
- Si la situation persiste ou se dégrade, la coordination des stages ou la direction de la formation pratique peuvent être interpellées, selon qu'il s'agisse d'un problème d'ordre administratif ou pédagogique, en vue d'élaborer un plan de remédiation pour assurer la poursuite du stage ou, s'il y a lieu, pour concevoir un plan de sortie si le stage doit être interrompu. Le plan de remédiation écrit doit être préparé et signé par la ou le stagiaire, la personne qui supervise et celle qui agit à titre de consultante.

Plusieurs solutions organisationnelles et pédagogiques peuvent être envisagées pour soutenir la personne stagiaire en gardant en tête de travailler dans une perspective axée sur la réussite. En contrepartie, compte tenu du cadre de responsabilité sociale qui engage les stagiaires auprès de la population desservie, la perspective axée sur la réussite n'empêche pas le retrait de certains milieux si des comportements problématiques sont observés et que la tentative de correction a échoué.. Dans ce cas, un deuxième milieu ne lui sera pas attribué et l'étudiante ou l'étudiant devra entamer les démarches de reprise de stage (Voir *Reprise d'un stage*).

Le fait que l'étudiante ou l'étudiant n'apprécie pas son milieu, les problématiques rencontrées ou la personnalité de la personne qui supervise ou des collègues ne constituent pas des justifications de changement de milieu. Ces situations doivent être travaillées avec la personne qui supervise et celle qui agit à titre de consultante, sous l'angle du développement de compétences professionnelles.

3.4 L'évaluation du stage

L'évaluation des stages s'inscrit dans le cours *SVS-6950-Stage et séminaire d'intégration.* Globalement, ce cours vise l'acquisition des compétences de base dans la pratique de l'intervention en travail social. Dans le cadre de ce cours, la personne stagiaire est évaluée sur les compétences de base suivantes :

- ***L'intervention sociale*** : maîtriser le processus d'intervention sociale de la méthode principale de son stage (personnel et familial, groupes et organisation communautaire);
- ***La contextualisation*** : mettre en perspective les situations particulières rencontrées dans son stage et les relier aux enjeux organisationnels, aux problèmes sociaux qui les influencent et aux impacts des solutions privilégiées par les différentes personnes impliquées;
- ***La réflexivité*** : analyser, expliciter, critiquer et autoévaluer de façon constructive sa propre pratique afin d'en jauger la qualité, la pertinence et l'efficacité;
- ***Le professionnalisme*** : adopter des attitudes ou des comportements démontrant une relation professionnelle établie sur le respect de la clientèle, des partenaires, des collègues ainsi que sur les normes et les valeurs qui encadrent la pratique du travail social;
- ***La collaboration interprofessionnelle*** : établir et maintenir des relations de collaboration interprofessionnelle permettant de répondre de façon intégrée et cohérente aux besoins de la personne/proches/groupes/population visés.

L'évaluation du stage s'inscrit dans un processus continu incluant une phase d'évaluation formative à la mi-session et une phase d'évaluation sommative à la fin de la session. L'évaluation du stage est sanctionnée par une mention succès ou échec.

L'enseignante-consultante ou l'enseignant-consultant est responsable d'attribuer la cote finale pour le cours *SVS-6950 –Stage et séminaire d'intégration.* À cette fin, la recommandation de la personne qui supervise est considérée pour l'évaluation globale des compétences ainsi que sa propre évaluation du dossier de développement professionnel de l'étudiante ou de l'étudiant. L'obtention d'une cote « échec » pour chacune des deux modalités entraine obligatoirement la reprise du stage. Lorsque l'une des deux modalités obtient la mention « échec » ou si la personne consultante et celle qui supervise sont en désaccord sur la note accordée pour le volet pratique du stage, la note DF est attribuée. La note DF (en difficulté) sera remplacée par la note P (succès) ou N (échec) par un comité d'évaluation formé à cette fin, dans un délai de 20 jours suivant la réception de la note en difficulté. Le comité d'évaluation sera composé de la direction de la formation pratique, de l'enseignante-consultante ou de l'enseignant-consultant ainsi que de la personne qui supervise le stage de la stagiaire ou du stagiaire concerné.

Différentes modalités servent à cette évaluation : le tableau d'évaluation des compétences, le dossier de développement professionnel et le portfolio. Ces modalités, qui comportent respectivement plusieurs éléments, accompagnent la progression des apprentissages de la personne stagiaire tout au long de son stage.

3.4.1 Tableau d'évaluation des compétences (TEC)

Le tableau d'évaluation des compétences constitue une modalité d'évaluation permettant de caractériser la progression de l'étudiante ou de l'étudiant dans la trajectoire de développement de chacune des cinq compétences attendues en stage. Les outils et les modalités d'évaluation sont disponibles sur le portail du site d'évaluation de stage. La gradation proposée du degré de maîtrise des indicateurs de compétences permet de situer l'étudiante ou l'étudiant dans sa progression. Le tableau d'évaluation des compétences est accompagné d'un code de couleurs qui sert d'outil de jugement pour déterminer le niveau de maîtrise atteint à chaque étape du stage. Les balises d'évaluation fournies dans les codes de couleur s'appuient sur des critères de pertinence, de constance, d'adaptation et de besoin de soutien ou d'assistance.

Le TEC sert à l'autoévaluation et à la co-évaluation formatives du stage ainsi qu'à l'évaluation sommative des compétences en fin de stage. Le TEC est complété par la superviseure ou le superviseur et par l'étudiante ou l'étudiant.

À la fin du stage, la personne qui supervise doit indiquer, sur le tableau d'évaluation, si elle recommande le succès ou l'échec du stage. Cette recommandation sera, par la suite, enregistrée sur le site de cours de SVS-6950 par l'enseignant ou l'enseignante.

3.4.2 Dossier de développement professionnel (DDP) et le Portfolio

Le dossier de développement professionnel est un outil d'accompagnement personnalisé du processus d'apprentissage en stage. Il permet à l'étudiante ou l'étudiant de planifier un plan de développement professionnel personnalisé et de rendre compte de manière réflexive et critique de ses progrès relatifs aux objectifs fixés dans son plan (Scallon, 2004). L'étudiante ou l'étudiant est maître du contenu de son dossier de développement professionnel. L'enseignante-consultante ou l'enseignant-consultant du cours SVS-6950 est responsable d'approuver le plan de développement professionnel et de préciser avec l'étudiante ou l'étudiant les preuves obligatoires à fournir dans ce dossier.

La personne qui supervise le stage peut transmettre, à la mi-stage et à la fin du stage, des rétroactions sur le contenu du dossier de développement professionnel (plan et bilan) qui soutiennent la réflexion et le questionnement de l'étudiante ou l'étudiant.

L'évaluation sommative du dossier de développement professionnel est réalisée exclusivement par l'enseignante-consultante ou l'enseignant-consultant à la fin du stage à la lumière des pièces déposées au dossier (démonstrations, bilan de développement professionnel). Une note *Succès* ou *Échec* est accordée au dossier de développement professionnel.

Pour sa part, le Portfolio est constitué de fiches ou questionnaires tout au long du Séminaire. Une note *Succès* ou *Échec* est accordée au Portfolio.

3.4.3 Situations problèmes rencontrées en cours de stage

Les stagiaires ont la responsabilité de respecter les codes de procédure, les normes et les guides de pratique des milieux de stage au sein desquels ils sont impliqués. Le défaut de respecter les normes de conduite de l'organisation, de menacer ou de mettre en danger inutilement la santé ou la sécurité d'autrui dans les milieux de stage peut entraîner le retrait immédiat du milieu de stage, conformément à l'article 40 et à la section V du *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants et étudiantes de l'Université Laval* (2022).

« Dans le cadre d'activités universitaires se déroulant à l'extérieur ou non d'un lieu universitaire, sous la responsabilité exclusive ou partagée de l'Université, l'étudiant ou l'étudiante commet une infraction lorsque, volontairement ou par grossière négligence, il ou elle :

- commet une faute de nature professionnelle en contravention des objectifs ou des exigences prévues à l'activité universitaire ou au programme; ou
- fait défaut de respecter des normes, des règles de pratique ou des guides; ou
- contreviens aux règlements ou aux politiques de l'Université ou d'une unité administrative, notamment celles en matière de conduite responsable et d'intégrité en recherche, lorsque cette contravention n'est pas visée par un autre article du présent règlement ».

3.4.4 Reprise d'un stage

Selon le *Règlement des études* (art. 3.43), en cas d'abandon ou d'échec, l'étudiante ou l'étudiant a droit à une seule reprise du stage. Dans une situation d'abandon du stage, il ou elle doit obtenir l'autorisation de la direction de programme pour s'y inscrire à nouveau (*Règlement des études*, art. 3.39). Les modalités de la reprise du stage doivent être autorisées par la direction de la formation pratique, la direction du programme de maîtrise en travail social et la coordination des stages au 2e cycle. L'étudiante ou l'étudiant qui a un deuxième échec à un stage de formation pratique est exclu du programme. Chaque situation est évaluée de façon particulière pour s'assurer de donner un contexte favorable à cette reprise.

À cet égard, il est important de noter que la reprise du stage abandonné en cours de réalisation ne peut avoir lieu qu'à l'hiver suivant puisque le stage s'inscrit dans le cadre du cours SVS-6950 dispensé exclusivement à l'hiver.

3.4.5 Appréciation du milieu de stage

À la troisième semaine ainsi qu'à la fin du stage, la personne stagiaire et celle qui supervise sont appelées à remplir un formulaire d'appréciation du milieu de stage. Les points retenus sont, entre autres, l'organisation et la communication, l'encadrement du stage et la supervision. Cette démarche d'évaluation du stage est en conformité avec la pratique d'évaluation des enseignements à l'Université Laval et la *Déclaration des droits des étudiants et des étudiantes de l'Université Laval* (2004), article 3.1.

3.4.6 Protection et droits de la personne stagiaire

La *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*[2], le projet de loi nº 14, a pour objectif d'accorder aux stagiaires certains droits fondamentaux. Elle vise à assurer une meilleure protection des stagiaires en leur conférant certains droits et protections en matière de congés, ainsi qu'à l'égard du harcèlement psychologique ou sexuel. Elle offre également la possibilité de bénéficier de recours et de mesures de réparation, adaptés à leur situation particulière.

Cette nouvelle loi s'applique à toute personne réalisant un stage en milieu de travail dans le cadre de son programme d'études. Le stage peut être effectué au Québec ou hors du Québec, rémunéré ou non, et des conditions[3] s'appliquent.

Pour en connaitre davantage sur la portée de la loi et sur son application, visitez https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stagiaires.

2 http://m.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-14-42-2.html

3 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/dossier-dassurance-lemployeur/types-protection/protection-stagiaires

4. Les personnes impliquées dans la formation pratique

La formation pratique de l'École de travail social et de criminologie compte sur plusieurs acteurs et actrices, internes et externes. L'École de travail social et de criminologie signe des ententes formelles avec différents partenaires, institutions et personnes professionnelles diplômées en travail social. Certains milieux affiliés à l'Université Laval ont des ententes institutionnelles en regard des stages. Les milieux de stage qui n'ont pas de contrat d'affiliation et qui accueillent des stagiaires doivent signer une entente avec la faculté des sciences sociales de l'Université Laval.

4.1 L'École de travail social et de criminologie de l'Université Laval

L'École de travail social et de criminologie assume la responsabilité de la formation pratique en travail social en ayant recours aux établissements répondant à ses objectifs de formation. Elle s'assure que la formation pratique complète l'enseignement théorique. Dans ce but, l'École de travail social et de criminologie s'assure :

- D'établir les normes et politiques de stages et d'en déterminer l'administration;
- De participer aux ententes contractuelles avec les différents établissements de stage;
- D'établir des critères pour le choix des établissements de stage, de façon à assurer une qualité dans la formation pratique, en continuité à la formation théorique;
- D'établir des critères pour le choix des personnes assurant la supervision des stages;
- De tenir les établissements au courant du programme de formation théorique et pratique;
- D'offrir des sessions d'information et de formation continue pour les personnes qui supervise et pour les répondantes et répondants, le cas échéant;
- D'assurer l'assignation d'un stage à chaque étudiante et étudiant et d'attribuer une enseignante-consultante ou un enseignant-consultant pour chaque stage.

4.2 L'équipe des stages en travail social

L'équipe des stages est constituée de la direction de la formation pratique, de la coordination des stages au 2e cycle en travail social, de l'enseignante-consultante ou de l'enseignant-consultant de séminaire et du secrétariat des stages. Cette équipe s'assure d'avoir des stages de qualité pour l'ensemble des étudiantes et étudiants à la scolarité préparatoire et elle se partage les responsabilités énumérées ci-dessous.

4.2.1 Direction de la formation pratique

- Établit et met en œuvre les orientations pédagogiques de la formation pratique;
- Encadre le travail réalisé par les coordinations de stage;
- Assure la formation des personnes qui supervise les stages à l'approche pédagogique des stages;

- Offre soutien et conseil aux enseignantes-consultantes et aux enseignants-consultants lors de situations particulières;
- Sur la demande de l'enseignante-consultante ou de l'enseignant-consultant, rencontre et encadre les personnes stagiaires qui vivent des situations particulières et propose un plan de remédiation si nécessaire;
- Recommande un changement de milieu de stage si nécessaire;
- Met sur pied un jury d'évaluation de trois personnes si nécessaire;
- Participe à tous les jurys d'évaluation;
- Dirige l'étudiante ou l'étudiant à la direction du programme pour les décisions concernant son cheminement dans le programme, le cas échéant.

4.2.2 Coordination des stages de 2e cycle

- Recrute et évalue les milieux de stage et les personnes qui supervisent;
- Planifie et organise l'attribution des stages;
- Contribue à concevoir et améliorer le système de gestion des stages;
- Prépare et anime des rencontres d'information concernant les stages auprès des étudiantes et des étudiants;
- Assure la liaison entre les différentes personnes impliquées dans la formation pratique;
- Participe à la planification et à l'organisation de formations à l'intention des personnes qui supervise;
- Répond aux besoins et aux questions d'ordre général;
- Replace les stagiaires dans un nouveau milieu lorsque la situation l'exige;
- Représente les stages au comité de formation pratique de l'École;
- Assure la liaison entre les stages et la direction de la formation pratique de l'École.

4.2.3 Secrétariat des stages

- Soutient la direction de la formation pratique et la coordination des stages;
- Saisit les données dans le système de gestion des stages;
- Répond aux besoins et aux questions d'ordre administratif;
- Soutient le processus d'attribution des stages.

4.2.4 Enseignante-consultante ou enseignant-consultant

- Soutient les stagiaires dans l'élaboration du plan de développement;
- Évalue le dossier de développement professionnel;
- Prépare et anime les séminaires d'intégration qui accompagnent les stages;
- Agit comme personne consultante pour les stagiaires de sa section des cours Stage et séminaire d'intégration ainsi que pour les personnes qui les supervisent;
- Informe la coordination des stages et la direction de la formation pratique des situations problématiques;

- Informe la superviseure ou le superviseur des situations problématiques concernant sa ou son stagiaire;
- Procède à l'évaluation des activités du séminaire d'intégration;
- Sanctionne le succès ou l'échec du stage selon la recommandation de la personne qui supervise et les évaluations du séminaire d'intégration.

4.3 Le comité de formation pratique (CFP)

Le comité de formation pratique s'adresse aux trois programmes de l'École de travail social et de criminologie offrant des stages, soit les programmes de baccalauréat en travail social et en criminologie et la scolarité préparatoire à la maîtrise en travail social. Ce comité est constitué de la direction de la formation pratique, de deux personnes représentant les professeures et les professeurs de l'École en travail social et de criminologie, de la coordination des stages des trois programmes de l'École de travail social et de criminologie, des responsables des stages dans deux établissements du réseau de services de santé et de service sociaux (CIUSSS de la Capitale-Nationale et CISSS de Chaudière-Appalaches), d'une personne représentant un organisme communautaire et de trois personnes représentant les étudiantes et les étudiants dans les programmes de baccalauréat et maîtrise en travail social et de baccalauréat en criminologie. La composition du comité peut varier en fonction des besoins et de l'évolution des programmes.

Ce comité exerce un rôle-conseil auprès de la direction de la formation pratique en ce qui a trait à la gestion régulière des stages et aux sujets les plus fondamentaux qui concernent la formation pratique. Toute personne intéressée par la formation pratique peut soumettre des sujets à discuter au comité de la formation pratique par l'intermédiaire d'une personne siégeant au comité. Le comité fait des recommandations aux directions et aux comités de programme sur les politiques, les procédures ou les outils pédagogiques relatifs à la formation pratique dans une perspective d'amélioration continue (Duperré, 2012). Selon le *Règlement des études*, le comité de programme demeure une instance décisionnelle. Il a la responsabilité de s'assurer de la qualité du programme ainsi que de la qualité et de la pertinence des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs du programme (Université Laval, 2023).

4.4 L'établissement de stage

Globalement, l'établissement de stage contribue à la formation pratique sur trois plans :

- Il assure un lieu d'apprentissage pour la formation pratique aux stagiaires;
- Il fournit les équipements, les espaces nécessaires, les autres biens mobiliers et les services administratifs de support nécessaires à la formation;
- Il assure ou permet l'encadrement professionnel à l'accomplissement des tâches d'intervention de la personne en stage.

L'établissement qui accueille des stagiaires accepte donc les responsabilités suivantes :

- Reconnaître la profession du travail social et offrir des services qui s'inscrivent dans la perspective du travail social;

- Être un lieu propice au développement des valeurs du travail social;
- Avoir un mandat d'enseignement ou de formation et déployer des mécanismes permettant d'actualiser ce mandat;
- Assurer la liaison avec l'École de travail social et de criminologie, notamment en nommant parmi son personnel une personne responsable des stages;
- Proposer et préciser une offre de stage annuelle;
- Proposer des personnes volontaires intéressées à la supervision de stage, sinon identifier une répondante ou un répondant de stage dans son milieu, et voir à leur remplacement si nécessaire;
- Assurer des conditions facilitantes aux personnes répondantes et à celles qui supervisent, notamment en libérant leurs superviseures et superviseurs minimalement deux heures par semaine pour la supervision et en les autorisant à participer aux sessions d'information ou de formation offertes par l'École de travail social et de criminologie;
- Exposer les stagiaires aux possibilités de développement des compétences exigées par le stage, notamment en leur donnant accès à la clientèle et aux différents dossiers nécessaires ainsi qu'en leur permettant d'assister à toute autre activité pertinente qui se pratique dans l'établissement ou chez des partenaires;
- Collaborer au jumelage des étudiantes et des étudiants et les recevoir en rencontre pré-stage;
- Partager son approche pédagogique afin de susciter une « communauté apprenante » par rapport à la supervision et aux enjeux de la pratique du travail social;
- Préparer la venue du stagiaire ou de la stagiaire dans l'établissement : accueil, accès aux locaux, aux codes d'accès, à un ordinateur, à l'équipement usuel dans le milieu, au stationnement, etc.;
- Fournir des conditions adéquates pour la réalisation du stage;
- Rendre accessible toute l'information pertinente dès son arrivée dans l'établissement : règlements administratifs, politiques et services, etc.;
- Considérer le statut d'apprenante ou d'apprenant de la personne stagiaire et éviter d'avoir à son endroit des attentes équivalentes à celles envers les employées et employés de l'organisation.

4.5 La personne responsable des stages dans l'établissement de stage

Certains établissements disposent à l'interne d'une personne qui coordonne les stages; d'autres font appel à la personne responsable de la coordination des services, voire à la direction de l'organisme. Finalement, certains milieux nomment une superviseure ou un superviseur comme étant la personne responsable des stages. C'est auprès de cette personne responsable des stages que l'École de travail social et de criminologie place les appels d'offres de stages. Ces personnes fixent en général le nombre de stages, les personnes qui les superviseront ainsi que les programmes, services et lieux dans lesquels se dérouleront les stages.

4.6 La personne répondante dans le milieu de stage

Une personne répondante est nommée lorsque l'établissement de stage n'a pas identifié de personne pouvant assurer la supervision parmi son personnel. Dans ce cas, l'École de travail social et de criminologie identifiera et embauchera une superviseure ou un superviseur mobile.

La personne répondante accepte les responsabilités suivantes :

- Participer à la rencontre pré-stage et faire part au secrétariat des stages de la décision résultant de l'entrevue;
- Préparer la venue de la stagiaire ou du stagiaire dans l'établissement : locaux, règlements administratifs concernant les stagiaires, assignation de dossiers ou des tâches, etc.;
- Assurer les conditions de travail nécessaires à la réalisation du stage;
- Orienter le ou la stagiaire, dès son arrivée dans l'établissement, et voir entre autres à lui expliquer les fonctions, les politiques et les services de l'établissement, ses rapports avec les autres services de la communauté, sa responsabilité vis-à-vis l'établissement et la clientèle ou la population cible;
- Assurer le lien entre le stagiaire, le milieu de pratique et la superviseure ou le superviseur mobile;
- Initier la personne stagiaire à la pratique dans l'établissement de stage;
- Se référer aux procédures de règlement des situations problématiques élaborées par l'École de travail social et de criminologie.

4.7 La personne qui supervise les stages

La personne qui supervise les stages peut être membre du personnel de l'établissement de stage reconnu par l'École de travail social et de criminologie ou une superviseure ou un superviseur mobile embauché par l'École. Dans ce dernier cas, l'établissement de stage doit nommer une personne répondante parmi son personnel pour assurer le lien entre les stagiaires, le milieu de pratique, la superviseure ou le superviseur mobile et l'École. Le curriculum vitae à jour de la personne responsable de la supervision doit être transmis à la coordination des stages de 2e cycle pour analyse. Les fonctions de la supervision comprennent des aspects administratifs, pédagogiques et de soutien.

Les critères de sélection sont les suivants:

- Détenir un baccalauréat OU une maîtrise en travail social; et
- Détenir une expérience minimale de pratique de trois ans.

Chaque candidature sera évaluée individuellement par la coordination des stages.

Les responsabilités qui suivent s'ajoutent à celles confiées à la personne répondante de stage :

- Suivre les formations suggérées (formation de base sur la supervision pédagogique, etc.);
- Suivre la formation obligatoire sur les mesures d'évaluation;
- Effectuer la supervision hebdomadaire de chaque stagiaire sous sa responsabilité (rencontre individuelle ou de groupe de deux heures par semaine);
- Assurer, au besoin, une supervision de groupe ou ponctuelle selon les besoins de chaque stagiaire;
- Faciliter les liens avec les principes, théories, méthodes et techniques du travail social;
- Maintenir un contact avec l'enseignante-consultante ou l'enseignant-consultant et participer, le cas échéant, aux activités proposées;
- Procéder aux évaluations demandées par l'École de travail social et de criminologie;

- Fournir à chaque stagiaire les outils et les moyens nécessaires pour l'acquisition des compétences propres à sa pratique professionnelle ;
- Apporter une attention particulière au rythme d'apprentissage de chaque stagiaire et y intégrer progressivement des expériences nouvelles et complémentaires;
- Recommander, à la fin du stage, la réussite ou l'échec de ce dernier.

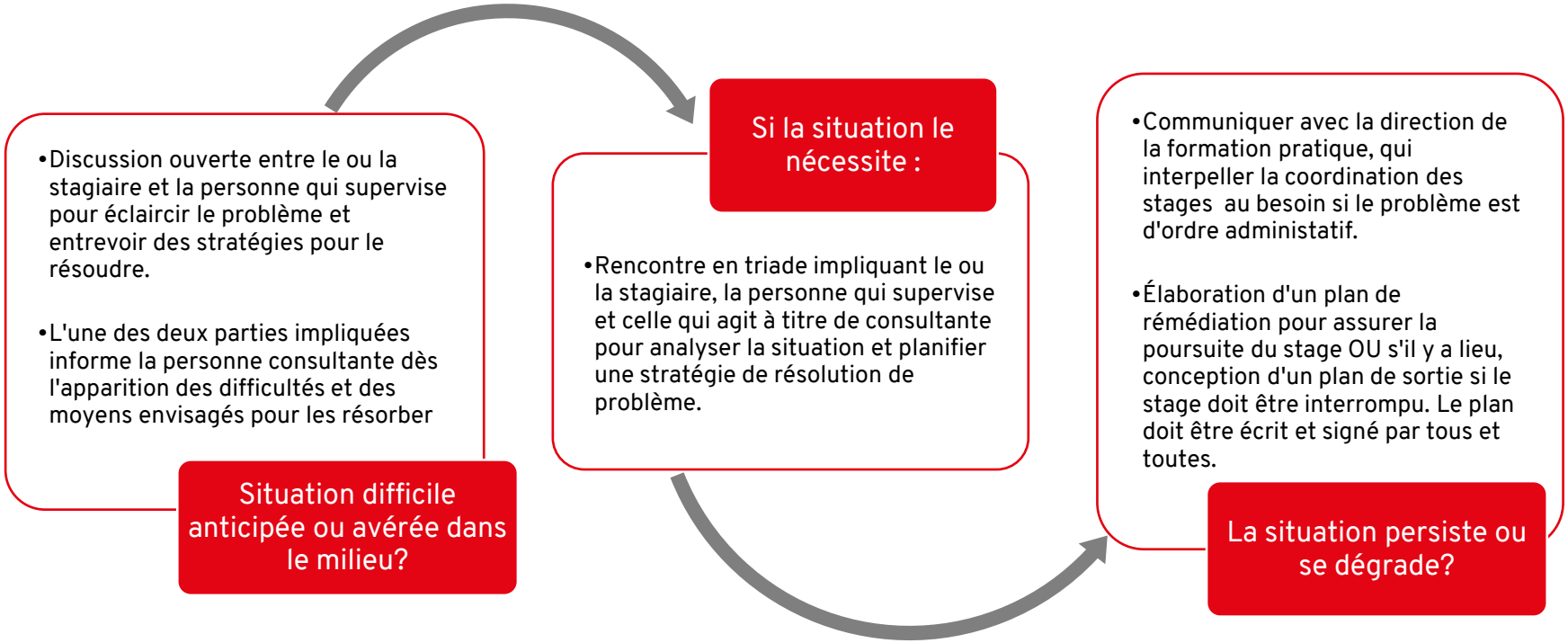
4.8 La ou le stagiaire

Tout au cours de ses stages, la ou le stagiaire s'inscrit dans un contexte d'apprentissage de la pratique professionnelle en travail social. Il est attendu qu'il ou elle soit proactif ou proactive dans ses apprentissages et fasse la démonstration de sa capacité d'agir de façon professionnelle en formation. La ou le stagiaire est au cœur du stage et est responsable de ses apprentissages.

La ou le stagiaire est une « apprenante » ou un « apprenant ». Elle ou il peut uniquement offrir des services professionnels sous la supervision d'une professionnelle ou d'un professionnel accrédité par l'ordre des professions (Gouvernement du Québec, 2020), d'où l'importance d'informer la personne qui supervise de toutes ses actions professionnelles et de lui faire contresigner tous ses documents écrits. Ainsi, la personne stagiaire s'engage à :

- Respecter la planification établie avec la superviseure ou le superviseur (réf. Lettre d'entente);
- Aviser de toute contrainte, situation ou changement pouvant compromettre la réalisation du stage;
- Informer rapidement de difficultés potentielles ou d'un éventuel désistement;
- Communiquer régulièrement et/ou répondre dans un délai raisonnable aux personnes impliquées dans le stage (réf. L'appréciation de stage);
- Connaître la philosophie de l'établissement de stage et à en respecter les politiques et procédures, particulièrement en ce qui concerne la divulgation d'informations (confidentialité);
- Se référer aux codes d'éthique des établissements et aux codes de déontologie de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (Gouvernement du Québec, 2020) et de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux (ACTS, 2005);
- Préparer ses périodes de supervision;
- S'autoévaluer de manière critique tout au long du stage, mais plus particulièrement à chacune des évaluations demandées par l'École de travail social et de criminologie;
- S'impliquer activement dans le Séminaire;
- Être présente dans son milieu de stage selon les mêmes modalités que les employées et employés. La personne stagiaire est donc soumise aux heures d'ouverture et de fermeture de l'établissement, aux congés de l'établissement (non à ceux de l'Université Laval), ainsi qu'à tous les règlements qui régissent la présence et le travail des personnes employées par l'établissement;
- Respecter la politique d'absence de stage prévue par l'École de travail social et de criminologie, ceci afin de respecter le nombre d'heures minimales prévues pour la réussite de son stage et être protégée en tout temps par les assurances de l'Université Laval;
- Se référer aux procédures de règlement des situations problématiques élaborées par l'École de travail social et de criminologie.

Annexe :
Procédure de résolution des situations problématiques en stage



Références

Association internationale des écoles de travail social (AIETS) (2014). *Définition globale du travail social.* Récupéré le 30 septembre 2023 du site de l'Association internationale des écoles de travail social : https://www.iassw-aiets.org/global-definition-of-social-work-review-of-the-global-definition/

Association canadienne des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux (ACTS). (2005). *Code de déontologie 2005.* Récupéré sur le site de l'ACTS le 18 juin 2023 https://www.casw-acts.ca/files/attachements/code_de_deontologie_de_lacts_0.pdf

Bogo, M., & Vayda, E. (1998). *The Practice of Field Instruction in Social Work: Theory and Process*, Toronto: University of Toronto Press.

Brunelle, J., & Turcotte, C. (1977). *Les formules pédagogiques*, Québec: Service de pédagogie universitaire, Université Laval, 2e édition.

Duperré, M. (2013). *Guide de la consultation en stage à l'usage des professeures et professeurs.* Québec : École de travail social et de criminologie, Université Laval.

Duperré, M. (2012). La formation pratique à l'École de travail social et de criminologie. Document de réflexion. Québec : École de travail social et de criminologie. Université Laval.

École de travail social et de criminologie de l'Université Laval. (2022). *Guide des études des programmes de maîtrise en travail social.* Récupéré sur le site de l'École de travail social et de criminologie de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval le 30 septembre 2023. https://www.fss.ulaval.ca/sites/fss.ulaval.ca/files/fss/travail-social-criminologie/Guide-des-etudes-2022-2023.pdf

École de travail social et de criminologie de l'Université Laval (2023). *Renseignements et directives.* Récupéré sur le site de l'École de travail social et de criminologie de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval le 30 septembre 2023 : https://www.fss.ulaval.ca/etudes/baccalaureat-en-travail-social/renseignements-et-directives

Gouvernement du Québec (2020). Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/C-26,%20r.%20286%20/

Gouvernement du Québec. (2010). *Rapport sur l'état des besoins de l'éducation 2008-2010, Conjuguer équité et performance en éducation, un défi de société.* Récupéré sur le site du Conseil supérieur de l'éducation du Québec le 18 août 2023 : https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2010/11/50-0192-SO-conjuguer-equite-et-performance-REBE-2008-2010.pdf

Le Boterf, G. (2013). Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues : 15 propositions. Paris: Eyrolles Éditions d'Organisation.

Le Boterf, G. (2011). Qu'est-ce qu'un professionnel compétent? Comment développer son professionnalisme? *Pédagogie Collégiale, 24*(2), 27-31.

Lindsay, J. (1979). Une question actuelle : les stages dans la formation pratique des futurs travailleurs sociaux, *Intervention*, 55.

Scallon, G. (2004). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. Saint-Laurent: Editions du renouveau pédagogique Inc.

Tardif, J. (2006). L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement. Montréal: Chenelière Education.

Université Laval (2004). *Déclaration des droits des étudiants et des étudiantes de l'Université Laval.* https://ombudsman.ulaval.ca/wp-content/uploads/2020/01/Declaration_des_droits_etudiants_2010-2011.pdf

Université Laval (2022). *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants et étudiantes de l'Université Laval.*https://www.ulaval.ca/sites/default/files/notre-universite/direction-gouv/Documents%20officiels/Règlements/Reglement-disciplinaire.pdf

Université Laval. (2023). *Règlement des études. Édition du 1er septembre 2023*. Récupéré sur le site de l'Université Laval le 5 septembre 2023 : https://www.ulaval.ca/sites/default/files/notre-universite/direction-gouv/Documents_officiels/Reglements/Reglement_des_etudes.pdf