

Guide d'accompagnement au développement des schèmes relationnels

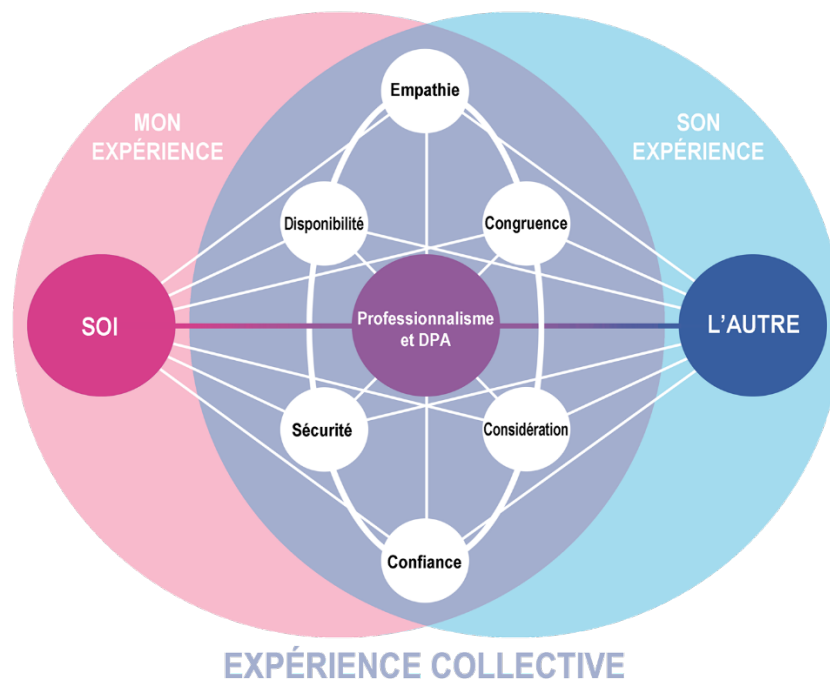


Table des matières

Introduction	1
Situer le stage dans un contexte	2
Présentation du stage d'observation participante	2
Modalités de réalisation	3
Rôle et responsabilité des acteurs	4
L'organisation accueillant la personne stagiaire	4
La personne assurant l'accompagnement auprès de la personne stagiaire	5
La personne responsable de la supervision	6
La personne stagiaire	7
Fonctionnement des supervisions de stage	8
Évaluation du stage	9
Démarche proposée pour préparer la supervision	12
Évaluation	13
Qualité de la participation en supervision : 15 % par la personne responsable de la supervision	13
Critères pour évaluer la qualité de la participation en supervision (15 %)	13
Évaluation par les pairs lors des rencontres en dyade (5 %)	14
Bilan réflexif (20 %)	14
Consignes pour la rédaction du bilan réflexif	15
Critères d'évaluation du bilan réflexif: 20 %	16
Références	17
Appendice 1 Les schèmes relationnels	18
Appendice 2 La planification des premières journées en stage	21
Appendice 3 Outil pour soutenir l'appréciation de la participation lors des rencontres de supervision	23

« Les qualités du savoir-être se développent tout d'abord dans l'interaction avec ses proches, puis dans un entraînement professionnel appelant sans cesse au regard sur soi, sur sa perception de l'autre, de la vie en général. »
Andrée LeBlanc¹

Introduction

Le programme de psychoéducation du département de psychoéducation et de travail social de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) met ses efforts afin que les conditions de formation favorisent une intégration harmonieuse et pertinente des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Le programme se déploie de manière à soutenir les apprentissages en ce sens par la voie d'une approche favorisant l'introspection et l'intégration des expériences. La promotion d'une posture réflexive encourage l'exploration, l'expérimentation et la connaissance de soi dans un contexte par lequel l'accompagnement et le soutien visent le développement à la pratique professionnelle et de l'identité professionnelle.

Le Guide d'accompagnement au développement des schèmes relationnels s'inscrit dans le cadre du stage I du programme de baccalauréat en psychoéducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Son contenu situe les attentes relatives aux apprentissages par le biais de l'expérience relationnelle, des exercices introspectifs et réflexifs en regard du développement de la personne stagiaire, et ce, dans un environnement professionnel.

L'ensemble des acteurs mobilisés par l'apprentissage et le développement des compétences relationnelles relatives à la profession de la psychoéducation trouvera dans ce guide des outils permettant de soutenir la réflexion de la personne stagiaire quant à sa pratique afin de situer ses agirs, déterminer ses besoins et se donner des objectifs dans un contexte de développement professionnel.

¹ Andrée LeBlanc, dans l'éditorial du cahier Défi jeunesse *une année d'activités du conseil multidisciplinaire à l'enseignement du savoir-être*. Juin 2013 vol. XIX no 3

L'équipe de la formation pratique en psychoéducation (ÉFPP) tient à souligner la collaboration des acteurs suivants : Luce Assad, Manon Bouchard, Émile Dion, Steve Dubois, Alexandre Gagnon, Geneviève Garceau, Nancy Milette, Meghan Pellerin et Ruben Vita Ishara. En effet, lors de la rédaction du *Guide d'accompagnement au développement des schèmes relationnels*, la mutualité de nos expertises comme personnes étudiantes, responsables de la supervision et d'organisations professionnelles a permis de couvrir l'ensemble de nos préoccupations et de proposer un guide d'accompagnement qui tend à communiquer avec plus de justesse les besoins et les intentions de formation.

Situer le stage dans un contexte

Le programme de psychoéducation de l'UQTR (campus de Trois-Rivières et campus de Québec) vise à offrir une formation professionnelle alliant à la fois pratique et recherche, et ce, aux différents cycles d'études. La formation met une insistance particulière, notamment à travers ses stages, sur le développement des compétences relationnelles, professionnelles et personnelles nécessaires à l'intervention psychoéducative. À cet effet, le partenariat et la collaboration avec les milieux d'intervention sont des préoccupations importantes pour le département. Il apparaît donc essentiel de reconnaître l'interrelation et l'influence des systèmes sur le développement et le parcours des acteurs et des organisations concernés et engagés au processus de formation des personnes apprenantes.

Présentation du stage d'observation participante

Dans l'intérêt de stimuler la réflexion sur la profession, d'articuler les premiers savoirs et d'acquérir certaines compétences au futur rôle, les personnes étudiantes ont à réaliser un premier stage d'une durée de 90 heures. Ce stage est l'occasion qui permet d'identifier les schèmes relationnels sollicités dans les contextes d'interactions professionnelles, d'en analyser l'impact sur les personnes côtoyées et de communiquer clairement et de façon objective l'expérience vécue afin d'en retirer des apprentissages dans une perspective de développement professionnel. Ainsi, à la session d'hiver, la personne étudiante réalise le stage (*Observation et psychoéducation : théorie et stage I*) pour lequel elle s'implique dans une organisation d'intervention afin de :

- Mobiliser son savoir-être (schèmes relationnels)^{2 3}
- Développer ses compétences en observation⁴ dans une perspective clinique ;
- S'initier à l'auto-observation et à l'introspection⁵ dans la combinaison de ses savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Lors de son implication, la personne stagiaire pourrait être amenée à :

- Partager des moments réels, c'est-à-dire être en interaction avec les acteurs de l'organisation (clientèle, entourage, membres du personnel, partenaires, communauté, etc.) ;
- Participer aux activités sociales ;
- Animer des activités ludiques ;
- Être en soutien au personnel lors d'activités offertes dans la programmation régulière ;
- Assurer une présence sur les aires de détente et de repos du milieu de vie ;
- Accueillir la clientèle lors d'activités spéciales ou ponctuelles;
- Etc.

Modalités de réalisation

Le stage d'observation participante est de 90 heures réparties comme suit :

- Chaque journée de stage est de 7 h 30;
- Une journée par semaine durant 12 semaines;

² Le schème relationnel est défini par Gendreau (2001) comme « un instrument, un outil du savoir-être qui se construit (hélas, se détériore aussi) dans le cadre d'interactions partagées entre des personnes. »

³ Le collectif Kaléidoscope a produit en 2018 des outils permettant d'accompagner le développement des schèmes relationnels dans le contexte de stage. Le texte de Assad, Dubois et Marchand (2020) expose la démarche ayant mené à la production de ces outils.

⁴ « L'observation participante est le point de départ de toute la séquence des opérations qui peut s'enchaîner au fil de l'intervention psychoéducative. [...] Le territoire de l'intervention psychoéducative est le vécu éducatif partagé dans un contexte donné. » (Gendreau, 2001)

⁵ Des études démontrent que les intervenants les plus efficaces sont ceux qui arrivent à reconnaître leur propre subjectivité et à ajuster leurs interventions en reconnaissant l'expérience subjective de l'aidé. Lecompte, Drouin, Savard et Guillon (2004).

La psychoéducatrice ou le psychoéducateur est tenu d'agir « en appliquant les principes et les techniques qui sous-tendent une pratique réfléchiée ou réflexive sur le plan professionnel et, ce faisant, en tenant compte de ses besoins de développement professionnel » (OPPQ, 2018)

- Début du stage à la troisième semaine de la session d'hiver;
- Durant la semaine de relâche, il n'y a pas de journée de stage;
- L'horaire des cours universitaires est construit de manière à ce que la personne étudiante dispose d'une journée hebdomadairement pour la réalisation de son stage. La personne responsable de la supervision de stage entérine ou non la demande de la personne stagiaire qui souhaite se prévaloir d'une modalité différente à celle mise en place par le département.

Rôle et responsabilité des acteurs

Plusieurs acteurs collaborent à la formation pratique des personnes stagiaires. La complémentarité des différentes expertises et rôles de chacun dans le contexte de la formation pratique favorise l'appropriation des compétences des stagiaires. En effet, la personne stagiaire, l'organisation d'accueil, la personne accompagnant la personne stagiaire ainsi que la personne responsable de la supervision de stage sont partenaires pour mettre en œuvre les conditions d'apprentissage au développement des connaissances, à l'introspection relative à la mobilisation des schèmes relationnels, au développement de l'esprit critique et à la qualité de la communication dans une perspective de développement professionnel.

L'organisation accueillant la personne stagiaire

L'organisation, en accueillant la personne stagiaire, offre l'occasion de prendre contact avec un environnement professionnel, de côtoyer une équipe de travail et d'expérimenter des interactions avec une clientèle, son entourage, des partenaires et une communauté. Par son accueil, l'organisation contribue à ce que la personne stagiaire saisisse plus concrètement le fonctionnement et les interactions entre les individus et les différents systèmes en regard de la mission confiée. Ainsi, à l'aide de sa programmation et des modalités prévues pour son fonctionnement, la personne stagiaire est exposée à une variété de situations personnelles et professionnelles qui lui permettent d'améliorer sa compréhension concernant des aspects de la pratique en intervention psychosociale et de développer ses aptitudes professionnelles.

La personne assurant l'accompagnement auprès de la personne stagiaire

Ce collaborateur ou cette collaboratrice voit à l'intégration de la personne stagiaire auprès de la clientèle, de l'équipe de travail, des partenaires et de la communauté. Cette intégration implique de proposer des occasions de côtoyer la clientèle, l'équipe de travail et la participation aux différentes activités de la programmation. L'implication doit essentiellement permettre à la personne stagiaire de partager des moments réels, c'est-à-dire d'être en interaction avec différents acteurs afin de mobiliser son savoir-être (schèmes relationnels), de développer ses compétences en observation et de s'initier à l'auto-observation et à l'introspection.

Au moment d'accueillir la personne stagiaire, la personne assurant l'accompagnement est invitée à planifier une discussion à l'intérieur de laquelle pourront être abordés des attentes mutuelles, le rôle et les responsabilités envers la personne stagiaire, le niveau de participation et d'autonomie attendu ainsi que les différentes activités à l'intérieur desquelles elle sera impliquée et engagée. Lors de cette discussion, la personne assurant l'accompagnement pourra signifier à la personne stagiaire la séquence de ce qui sera fait lors des journées en présence, les activités à venir et l'occupation du temps, les attentes et les tâches à réaliser.

Dès les premières journées de stage, la personne assurant l'accompagnement est invitée à présenter un portrait général de la clientèle desservie par l'organisation de même que les services offerts. Lors de cet échange, la personne stagiaire est invitée à s'exprimer sur ses connaissances de l'organisation et de la clientèle. Elle peut partager, par la même occasion, ses préoccupations, ses souhaits et ses motivations quant à son implication. Cette discussion peut amener à prévoir à l'agenda quelques moments en cours de stage afin de situer l'intégration et les attitudes professionnelles de la personne stagiaire.

En effet, la personne assurant l'accompagnement auprès de la personne stagiaire est une ressource essentielle concernant la rétroaction et la communication à effectuer auprès d'elle et de la personne responsable de la supervision. De fait, la rétroaction permet à la personne stagiaire de se situer et de s'ajuster concernant son degré d'implication, ses initiatives, son soutien offert à l'équipe de travail en regard des besoins de la clientèle, des activités réalisées auprès des acteurs, des schèmes relationnels (savoir-être) mobilisés, etc. À l'aide de ses observations, de ses échanges avec la personne stagiaire, l'équipe de travail et la clientèle, la personne assurant l'accompagnement est en mesure de situer la personne stagiaire quant aux attentes visées par le stage.

Son rôle d'accompagnement l'amène également à communiquer à la personne responsable de la supervision de la maison d'enseignement, les informations permettant de situer la qualité d'intégration de la personne stagiaire et de son savoir-être auprès des acteurs. À l'aide d'un formulaire *Rétroaction concernant l'intégration de la personne stagiaire*, il sera possible de confirmer les heures de stage réalisées ainsi que la progression de la personne stagiaire en regard des visées du stage.

La personne responsable de la supervision

La personne responsable de la supervision de stage accueille et soutient le développement de l'identité professionnelle de la personne stagiaire en regard des objectifs du stage, des occasions offertes par l'organisation, du vécu rapporté, etc. À l'aide des rétroactions formulées en cours de supervision, à l'intérieur du dossier d'apprentissage ou à l'aide de toute autre modalité pédagogique, la personne responsable de la supervision favorise l'exploration et la réflexion chez la personne stagiaire afin que cette dernière ajuste ses représentations, son appropriation et son intériorisation des schèmes relationnels.

La personne responsable de la supervision du stage assure également les différentes évaluations du stage. Ainsi, pour chacune des personnes stagiaires, elle porte une attention et voit à une appréciation sur les éléments suivants :

- La qualité de participation en supervision;
- La démarche réflexive sur le stage.

La personne stagiaire

La personne stagiaire est la principale responsable de ses apprentissages, de son engagement introspectif et de son développement à la profession. Il est par conséquent attendu qu'elle s'intègre à l'organisation d'accueil en démontrant une curiosité et un intérêt envers elle, ses acteurs, ses ressources, son fonctionnement et ses habitus. Il est, de plus, attendu que la personne stagiaire fasse preuve d'ouverture face à la nouveauté, d'adaptation envers la variété de situations auxquelles elle sera exposée ainsi que d'une aptitude à ajuster sa représentation envers la clientèle, l'entourage l'organisation, les intervenants, les partenaires de même que ses propres références. Son intégration et l'appropriation de la posture relationnelle seront facilitées par son engagement à mener une démarche réflexive entourant ses schèmes relationnels, les postulats de la profession ainsi que ses biais et préjugés.

En préparation à sa première journée de stage, la personne stagiaire est invitée à se documenter sur l'organisation, la clientèle rejointe ainsi que les partenaires des services offerts. Elle peut identifier ses propres objectifs de développement et ses attentes en regard de son occasion de stage. Elle peut aussi réfléchir aux motivations l'ayant amenée à choisir cette profession, à sa définition de ce que signifie aider dans ce milieu, aux qualités qu'elle croit posséder afin de collaborer avec l'équipe de travail, la clientèle, l'entourage et les partenaires de même qu'à ses valeurs et règles de vie personnelles. Enfin, la personne stagiaire peut réfléchir aux différents

éléments valorisés par la profession et à ceux composant le champ personnel de son identité professionnelle⁶ en cours de développement.

En vue de s'approprier l'exercice en contexte professionnel, il est attendu que la personne stagiaire utilise les supervisions de stage afin d'optimiser les éléments composant la qualité de la relation psychoéducative (voir la Figure 1). Cette figure permet de cerner différentes composantes de base menant vers la qualité relationnelle psychoéducative. Cela dit, le stage est une occasion d'apprentissage permettant d'expérimenter une variété de situations auxquelles porter un regard sur soi, réfléchir aux impacts concernant la mobilisation des schèmes relationnels et ainsi ajuster son savoir-être.

Fonctionnement des supervisions de stage

Six supervisions de stage sont inscrites au calendrier de la session. Les dates sont indiquées au plan de cours. Les deux premières supervisions sont animées en grand groupe où chaque stagiaire présente une situation réflexive.

Dans les trois supervisions qui suivent, 30 minutes sont réservées en dyade afin que les stagiaires échangent sur une situation qu'ils veulent partager lors de la supervision. C'est un moment privilégié pour que les stagiaires se donnent et reçoivent de la rétroaction sur leur situation. L'heure qui suit se déroule en grand groupe.

⁶ Donnay, J. et Charlier, E. (2008). *Apprendre par l'analyse de pratiques : initiation au compagnonnage réflexif* (2^e éd.). Presses Universitaires de Namur

La dernière supervision pourrait se dérouler complètement en grand groupe.

Supervision	Modalités		Durée totale
	Groupe / Durée	Dyade / Durée	
1	1 h 30	NA	1 h 30
2	1 h 30	NA	1 h 30
3	1 h	30 minutes	1 h 30
4	1 h	30 minutes	1 h 30
5	1 h	30 minutes	1 h 30
6	1 h 30	NA	1 h 30

Évaluation du stage

Comme le stage a pour visée de permettre à la personne stagiaire d'identifier les schèmes relationnels sollicités dans les contextes d'interactions professionnelles, d'en analyser l'impact sur les personnes qu'elle côtoie et de communiquer clairement et de façon objective son expérience en vue d'en retirer des apprentissages dans une perspective de développement professionnel, l'évaluation du stage, en s'appuyant sur la qualité de la communication concernant le vécu en stage, sera effectuée par la voie de la participation en supervision de même qu'au travers les réflexions menées à l'intérieur du bilan réflexif.

Qualité de la participation en supervision	15 % par le superviseur	Chaque supervision 5 % devront être attribués avant la date d'abandon
	5 % par les pairs	À 2 reprises pendant la session
Bilan réflexif sur le stage	20 %	Bilan réflexif

Dans le but de soutenir la personne stagiaire dans son processus d'apprentissage et de développement professionnel, la pratique réflexive est la modalité privilégiée permettant de rencontrer les attentes et visées du stage. En effet, « La pratique réflexive en formation est une démarche qui amène l'apprenant à devenir l'objet de sa propre réflexion afin de prendre des décisions sur les actions en cours et à venir. » (Callero, 2003; Etherington, 2007). Les trois principaux objectifs de la pratique réflexive selon Lenoir (année inconnue) sont :

- La compréhension de sa pratique, c'est-à-dire prendre conscience sur le plan cognitif des intentions poursuivies, des choix réalisés, des modalités et des moyens adoptés et de la portée de ses paroles et de ses gestes dans ses interactions;
- Le changement de ou dans sa pratique, c'est-à-dire la modification durable, consciente, fondée, mûrie et acceptée de ses pratiques sous ses différents aspects dans une perspective de mieux-être professionnel;
- Le développement des compétences professionnelles, c'est-à-dire des compétences qui donnent une meilleure maîtrise de ses fonctions, qui donnent de la confiance en soi-même par les capacités à analyser son travail.⁷

Dans le cadre de la démarche réflexive, la personne stagiaire est invitée à utiliser le *Dossier d'apprentissage* afin de consigner ses réflexions sur une base régulière tout au long de son expérience vécue en stage. Ces réflexions permettent de préparer chacune des supervisions en vue d'exposer les situations rencontrées de façon introspective, de recevoir et valoriser les rétroactions provenant des acteurs (responsable de la supervision, pairs, membres de l'organisation), d'en tirer des prises de conscience afin d'organiser les nouvelles informations et d'agir en conséquence vers des actions futures. Ainsi, la personne stagiaire choisit, parmi les expériences notées dans le dossier d'apprentissage, celles qu'elle est prête à partager en supervision. Il est essentiel que la personne stagiaire choisisse des situations qui l'ont questionnée, qui lui ont permis des apprentissages et des remises en question.

⁷ Extrait du *Guide du Journal de bord* rédigé par l'équipe de la formation pratique en psychoéducation (2021)

La figure 1⁸

Cette figure propose différents thèmes à partir desquels la personne stagiaire est invitée à réfléchir, à discuter et à rétroagir dans le cadre, d'une part, des réflexions consignées dans le dossier d'apprentissage et, d'autre part, dans le contexte des rencontres de supervision de stage. Dans l'intention de s'approprier le contenu de cette figure et ainsi l'articuler aux expériences vécues en stage et aux réflexions à mener, il est fortement suggéré de lire le texte de Leblanc, L. (2020)⁹ *Les attitudes professionnelles en psychoéducation*.

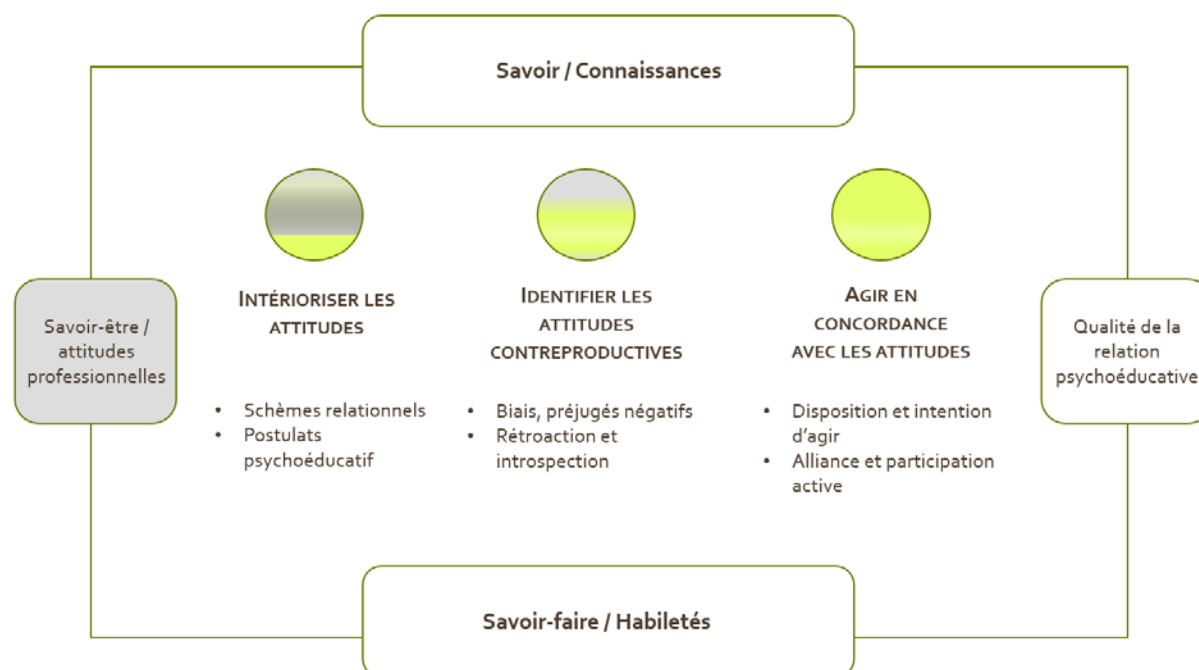


Figure 5,1 tiré de Leblanc, L., dans Maïano, C., Coutu, S., Aimé, A., et Lafantaisie, V. (2020) page 107

⁸ Leblanc, L., (2020) dans Maïano, C., Coutu, S., Aimé, A. et Lafantaisie, V. *L'ABC de la psychoéducation*. Presses de l'Université du Québec.

⁹ Leblanc, L., (2020) dans Maïano, C., Coutu, S., Aimé, A. et Lafantaisie, V. *L'ABC de la psychoéducation*. Presses de l'Université du Québec.

Démarche proposée pour préparer la supervision

Étape 1 :

À partir de la Figure 1 et des notions entourant les schèmes relationnels appris dans le cours *Initiation à la profession et à la relation d'aide psychoéducative* et afin de s'aider à choisir la situation qui sera partagée en supervision, il peut être utile de se poser les questions suivantes :

- Jusqu'ici, à travers les journées effectuées en stage, comment chacun des schèmes relationnels est-il mobilisé dans les interactions avec les autres?
- Qu'est-ce que l'expérience de stage permet d'apprendre, d'influencer et d'ajuster concernant les capacités à mobiliser les schèmes relationnels dans le cadre des interactions avec les autres?
- Quelles sont les attitudes contreproductives ayant émergées ?
 - Qu'est-ce qui explique leur présence ?
 - Qu'est-ce qui doit être envisagé afin de les modifier ?
- Quels sont les postulats personnels et professionnels qui soutiennent la réflexion afin de progresser et d'optimiser la qualité relationnelle ?

Étape 2 :

À la suite des rencontres en supervision et des rétroactions obtenues au moment de partager son vécu de stage, la personne stagiaire poursuit sa réflexion en vue d'ajuster sa lecture de la situation et de ses représentations. L'utilisation du gabarit fourni par le *Dossier d'apprentissage* « retour sur une situation significative » soutient l'exercice réflexif :

- Relatez une situation d'interaction vécue avec laquelle les schèmes relationnels ont eu un impact (positif ou négatif) sur une personne.
- Décrivez brièvement la situation et analysez l'interaction des schèmes relationnels.
- À la suite de cette analyse,
 - Quels sont les éléments relevés comme des forces et sur lesquels appuyer de futures interventions?
 - Quels sont les éléments identifiés comme des défis à travailler afin d'améliorer ses interventions?

Évaluation

Qualité de la participation en supervision : 15 % par la personne responsable de la supervision

La qualité de la participation en supervision est étroitement associée à une démarche réflexive menée de manière régulière et soutenue durant le stage et à la capacité à communiquer cette réflexion et les prises de conscience qui en découlent. Ces éléments sont exposés dans les paragraphes précédents. En effet, le développement professionnel de la personne stagiaire est favorisé par une démarche réflexive qui mène à la prise de conscience, contribuant ainsi à l'ajustement de son agir en regard de la qualité relationnelle.

Critères¹⁰ pour évaluer la qualité de la participation en supervision (15 %)

Capacité à exposer les situations rencontrées de façon introspective	Capacité à recevoir les rétroactions	Capacité à faire des prises de conscience aux rétroactions	Capacité à valoriser les rétroactions et les prises de conscience vers de nouvelles compréhensions	Capacité à organiser les nouvelles informations et à agir en conséquence
Expose les situations rencontrées, les expériences vécues à l'aide de faits et de manière critique et les met en parallèle avec les exigences.	Démontre un intérêt à entendre dans les propos d'autrui qui pourraient rendre visibles « ses angles morts » permettant ainsi une prise de conscience	Démontre une ouverture et une curiosité face aux rétroactions et adopte un comportement adapté à la suite de cette expérience. (s'implique dans la discussion, est attentif et réceptif aux idées et prises de conscience qui émergent)	Démontre concrètement, dans ses activités, ses échanges, une implication ou un engagement individuel véritable envers la prise de conscience. Démontre un ajustement de ses représentations au regard d'une valeur fondamentale.	Intègre dans ses comportements une nouvelle façon de faire en regard d'une valeur. Inscrit son comportement dans un ensemble plus grand de comportements et de valeurs tout en considérant son processus d'apprentissage et de développement.
8 et -	9	10	11 - 12	13 - 15

¹⁰ Tiré et adapté de la taxonomie des apprentissages de type affectif / social (Krathwohl, Bloom et Masia, 1964) et révisé par Anderson et Krathwohl (2001)

Évaluation par les pairs lors des rencontres en dyade (5 %)

L'évaluation par les pairs consiste en une appréciation concernant la pertinence des rétroactions données à un collègue lors des supervisions en dyade et du savoir-être pendant ces rencontres. Chaque personne stagiaire est donc amenée à évaluer le pair avec lequel elle aura mené les supervisions lors de la partie en dyade.

La personne stagiaire sera évaluée par son pair sur les éléments associés à l'effet de l'empathie¹¹. Ainsi, le pair aura à se prononcer de manière qualitative sur la capacité à ce que le soutien offert :

Favorise l'exploration et la création de sens chez l'autre et l'amène à penser de manière plus introspective	1	2	3	4	5
Facilite la gestion de ses émotions; ce qui favorise son potentiel de changement	1	2	3	4	5
Contribue à mettre de l'avant et en action ses propos tirés de ses croyances	1	2	3	4	5

Bilan réflexif (20 %)

Le bilan réflexif vise à valoriser son parcours en situant ses manières de tirer profit des expériences vécues en stage et des rencontres de supervision afin d'ajuster ses interactions et son agir au regard de ses représentations. Ces ajustements sont possibles, car ils s'appuient d'abord sur une démarche réflexive ensuite sur les prises de conscience émergeant des rétroactions obtenues et enfin, de la réorganisation des nouvelles informations permettant d'explorer et d'évaluer des alternatives aux agirs.

Le bilan réflexif est donc « un pas de recul » sur l'ensemble de son exercice réflexif afin de prendre conscience de la portée de sa communication et de ses gestes dans ses interactions, de

¹¹Héту, J.-L. (2019). *La relation d'aide : éléments de base et guide de perfectionnement* (6^e éd.). Gaétan Morin Éditions.

situer les changements dans une perspective de mieux-être professionnel et enfin, de développer les aptitudes qui donnent de la confiance en soi-même par les capacités à analyser son savoir-être¹².

Consignes pour la rédaction du bilan réflexif

Ce travail de réflexion se réalise à la fin du stage et s'alimente à partir du contenu consigné dans le *Dossier d'apprentissage* en regard des préparations effectuées pour chacune des supervisions, des rétroactions reçues lors de celles-ci ainsi que des apprentissages intégrés en cours de session.

Dans un premier temps, la personne stagiaire sera amenée à dresser une synthèse de ce qui a été transmis lors des supervisions, des rétroactions obtenues et de la manière dont elle les a reçues de même que de celles ayant été significatives et ayant permis d'ajuster ses agirs.

Dans un deuxième temps, la personne stagiaire sera amenée à porter une analyse afin de faire ressortir sa capacité à exposer et utiliser son vécu en stage et lors des supervisions et situer les apprentissages réalisés au regard du développement personnel et professionnel.

¹² Tiré et adapté du *Guide du Journal de bord* rédigé par l'équipe de la formation pratique en psychoéducation (2021)

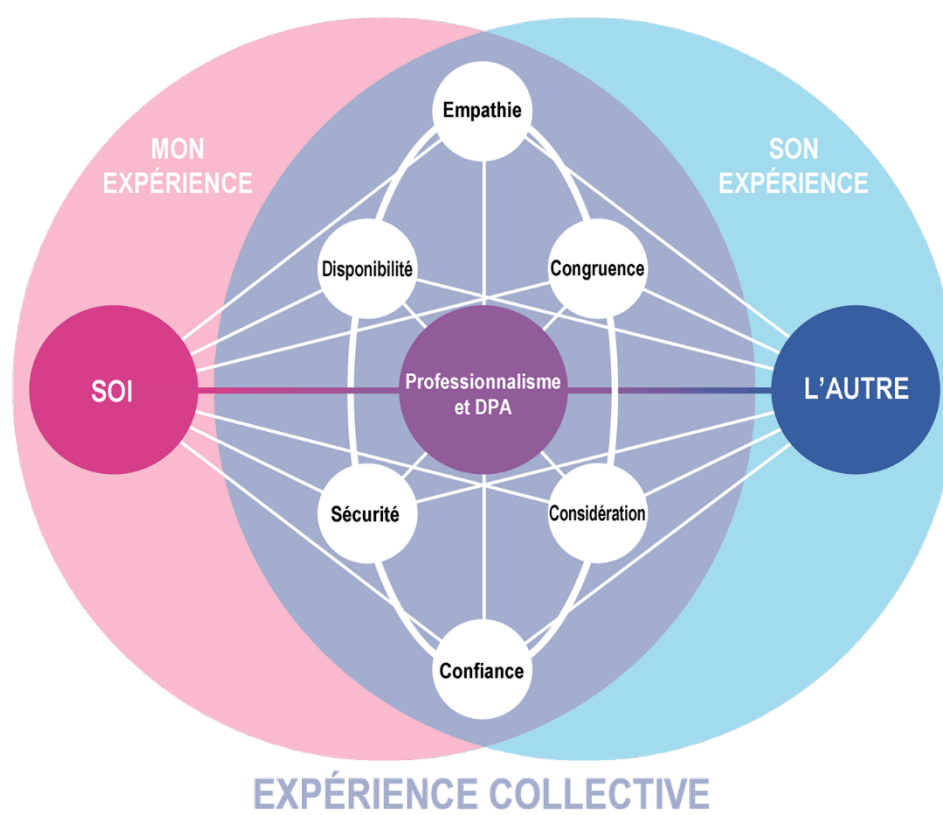
Critères d'évaluation du bilan réflexif: 20 %

Critères de correction : Travail complet /20				
Complétude Tous les éléments demandés sont présents dans le travail	N'atteint pas le seuil minimal attendu; Présence de quelques éléments à couvrir	Présence de plusieurs éléments à couvrir	Présence de la majorité des éléments à couvrir	Présence de tous les éléments à couvrir
	0 - 2	3	4	5
Pertinence Les éléments sont présentés de manière authentique et approfondie et contribuent à illustrer la démarche menée, une analyse rigoureuse de ses aptitudes ainsi que les apprentissages en développement dans le cadre de cet exercice	N'atteint pas le seuil minimal attendu	Les éléments présentés contribuent à illustrer minimalement la démarche, une analyse et des apprentissages dans le cadre de l'exercice	Les éléments présentés contribuent à illustrer dans la majorité des cas des liens clairs et cohérents entre la démarche menée, une analyse pertinente de ses aptitudes et les apprentissages en développement dans le cadre de l'exercice	Les éléments présentés contribuent à illustrer systématiquement des liens clairs et cohérents entre la démarche menée, l'analyse de ses aptitudes et les apprentissages en développement dans le cadre de l'exercice

Références

- Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R., et al (Eds..) (2001) *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Allyn & Bacon. Boston, MA (Pearson Education Group)
- Assad, L., Dubois, S., & Marchand, S. (2020). Une rencontre pour outiller au savoir-être. *Revue Présences*, 14, 13-25.
- De Lardemelle, Aysseline, (2020). Pratiquer l'écoute active au travail. Repéré en ligne le 2022-12-05 à <https://www.youtube.com/watch?v=N0UjYrJnLzMRéférences>
- Donnay, J. et Charlier, E. (2008). *Apprendre par l'analyse de pratiques : initiation au compagnonnage réflexif* (2^e éd.). Presses Universitaires de Namur
- Gendreau, G. (2001). *Jeunes en difficulté et intervention psychoéducative*. Éditions Sciences et Culture.
- Héту, J.-L. (2019). *La relation d'aide : éléments de base et guide de perfectionnement* (6^e éd.). Gaétan Morin Éditions.
- Leblanc, A., (2013). Cahier défi jeunesse; une année d'activités du conseil multidisciplinaire à l'enseignement du savoir être. Juin vo. XIX no 3
- Leblanc, L. (2020) dans Maïano, C., Coutu, S., Aimé, A. et Lafantaisie, V. *L'ABC de la psychoéducation*. Presses de l'Université du Québec.
- Lecomte, C., Savard, R., Drouin, M.-S. et Guillon, V. (2004). Qui sont les psychothérapeutes efficaces ? Implications pour la formation en psychologie clinique. *Revue québécoise de psychologie*, 25(3), 73-102.
- Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2021). *Profil des compétences attendues du psychoéducateur* [Document inédit]. Ordre de conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec.

Appendice 1
Les schèmes relationnels



<p>Processus à poursuivre pour développer l'empathie</p> <p>EMPATHIE</p> <p>Dans les interactions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travailler à questionner le vécu, l'expérience/ manifester une qualité d'écoute par des gestes et un non-verbal • Accroître la sensibilité et l'ouverture à ce qui se passe maintenant chez l'autre • Développer une attention aux jeux dynamiques à l'œuvre • Manifester de l'introspection pour avancer et construire <p>Arrive peu à se mettre au diapason de L'AUTRE Introspection limitée / se connaît peu ou pas et ne cherche pas à le faire N'est pas en mesure de développer une saine distance affective envers L'AUTRE</p> <p>Attitude visant à comprendre ce que vit l'autre personne Réfère à la capacité à se mettre au diapason de L'AUTRE et à objectiver (Gendreau, 2001)</p>	<p>Processus à poursuivre pour développer la congruence</p> <p>CONGRUENCE</p> <p>Dans les interactions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travailler à clarifier les valeurs et à les mettre en perspective • S'engager au respect de chacun • Développer une cohérence entre le senti, le dit et l'agit • Travailler la capacité et les aptitudes à communiquer et à recevoir les impressions / opinions avec authenticité et maturité • Développer une posture de vécu réellement partagé <p>Implication minimale ou utilitaire (en stage ou en supervision) / Agit de façon à répondre aux exigences du stage sans s'engager réellement Écart(s) significatif(s) entre les propos tenus et les comportements et les attitudes manifestées</p> <p>Attitude d'honnêteté exprimant un souci d'être vrai et authentique Les comportements d'aide traduisent des pensées et les croyances face à L'AUTRE (Gendreau, 2001)</p>
<p>Processus à poursuivre pour développer la considération</p> <p>CONSIDÉRATION</p> <p>Dans les interactions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifester une reconnaissance de la singularité de chacun dans le respect des particularités et des choix • Se reconnaître chacun comme un acteur légitime et capable • Miser sur les forces, les reconnaître et les souligner • Apprendre à écouter et à respecter nos rythmes pour se mettre en mouvement • S'engager dans un dialogue entre / avec ce qui est « prescrit » et ce qui est important <p>N'arrive pas à considérer les particularités et les choix de certains/ personne(s) Éprouve des difficultés importantes à tenir compte du rythme de L'AUTRE Tient peu compte du point de vue de L'AUTRE / Adopte une position rigide d'expert / Travaille avec un minimum de collaboration en de communication</p> <p>Attitude qui manifeste la croyance que l'autre personne possède les capacités dans la perspective d'assister l'autre Vise à développer des rapports équilibrés Vise à respecter l'autre dans ses défis et son rythme Accorde une valeur à l'autre personne, sans la juger ni lui fixer des conditions à notre considération (dignité humaine) (Gendreau, 2001)</p>	<p>Processus à poursuivre pour développer la confiance</p> <p>CONFIANCE</p> <p>Dans les interactions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accepter, tout en demeurant mobilisé, d'être ébranlé, de ne pas savoir et, le cas échéant, accepter que des chemins inusités soient empruntés • Aborder et gérer les émotions de façon adéquate et authentique • Travailler les capacités, aptitudes et responsabilités à entrer en relation • S'ouvrir et s'ajuster au vécu en étant soi-même dans une posture d'humilité <p>Même après plusieurs semaines de stage, les embûches engendrent incertitude, démission ou panique importante au détriment de L'AUTRE Refuse d'être en contact avec ses vulnérabilités et n'arrive pas à sortir de ses défenses</p> <p>Attitude qui manifeste la croyance en ses propres ressources et compétences en vue d'aider et d'accompagner L'AUTRE de manière appropriée Se traduit par la confiance au potentiel de chacun (Gendreau, 2001)</p>
<p>Processus à poursuivre pour développer la sécurité</p> <p>SÉCURITÉ</p> <p>Dans les interactions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oser l'incertitude, accepter de prendre des risques pour avancer, initier et expérimenter avec et au-delà des zones de confort • Travailler la capacité et les aptitudes à composer avec les vulnérabilités et la complexité • Travailler la capacité et les aptitudes à donner, demander et recevoir la rétroaction afin de progresser et de construire <p>Demeure dans une posture inadéquate et évite les situations nouvelles ou complexes au détriment de L'AUTRE Demande peu de rétroaction sur sa pratique ou reçoit difficilement la critique au détriment de L'AUTRE</p> <p>Attitude qui exprime la capacité de faire face aux défis associés aux situations anxiogènes Les expériences personnelles et professionnelles sont réinvesties et utilisées de manière judicieuse en vue d'agir avec pertinence dans le contexte (Gendreau, 2001)</p>	<p>Processus à poursuivre pour développer la disponibilité</p> <p>DISPONIBILITÉ</p> <p>Dans les interactions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travailler à reconnaître et à partager adéquatement les indispositions • Travailler à adopter une posture humaine et accessible • Adopter une posture d'éveil à la situation, mieux l'écouter plutôt que de se centrer seulement sur les objectifs à atteindre. Viser à être disponible dans son corps et dans sa tête • Travailler à des compréhensions consensuelles et à des co-constructions à partir de ce qui est en émergence <p>No pas reconnaître son indisposition</p> <p>Attitude d'écoute active qui vise à démontrer sa réceptivité, son ouverture et son empathie (Gendreau, 2001)</p>

Appendice 2

La planification des premières journées en stage

La planification des premières journées de stage

L'accueil apparaît comme une étape charnière, voire un des meilleurs prédicteurs à l'intégration réussie de la personne en stage. Dans les faits, lors de la prise de contact, les stagiaires et l'équipe de travail rapportent des sentiments similaires : stress, anxiété, excitation, etc. La qualité de l'accueil, tant pour l'équipe de travail que les stagiaires, fera donc souvent la différence entre l'augmentation ou la diminution du niveau de stress. Bien que la personne responsable d'accueillir la personne stagiaire soit un collaborateur privilégié, l'environnement de travail contribue à la réussite de cet accueil. Il semble donc souhaitable que l'ensemble des acteurs soient impliqués à cet accueil auprès de la personne stagiaire, et ce, en vue de favoriser une intégration de qualité.¹³

Bien que les stagiaires soient enthousiastes et stimulées à vivre cette expérience professionnelle et ce contact avec une organisation, l'équipe de travail et la clientèle, il peut être rassurant d'amorcer les premières heures de stage par : une visite des lieux physiques, une présentation auprès des membres du personnel et de la clientèle ainsi que de son entourage si cela est approprié. Également, la personne stagiaire sera en mesure de s'intégrer plus aisément en ayant des informations sur certains éléments qui composent l'organisation de la ressource dont notamment, les heures d'ouverture et l'horaire quotidien, les règles relatives à la tenue vestimentaire, l'accès aux codes et procédures, les règles de fonctionnement, la programmation et la planification des activités, les ressources auxquelles se référer et enfin, toutes les informations pertinentes et nécessaires à connaître afin qu'elle puisse mieux connaître la ressource avec laquelle elle vivra cette insertion professionnelle. Par ailleurs, il est favorable que l'organisation fasse connaître à la personne stagiaire les attentes et les valeurs qui la définissent dans l'exercice de sa mission.

¹³ Tiré du guide *Accueillir et accompagner un stagiaire* rédigé par l'équipe des stages du département de psychoéducation

Appendice 3

Outil pour soutenir l'appréciation de la participation lors des rencontres de supervision

