Université du Québec en Outaouais

Module de psychoéducation

Formation des personnes accompagnatrices de stagiaires

Psychoéducation – Campus Saint-Jérôme

M1 Le stage | M2 Le rôle | M3 L'accueil | M4 La pratique réflexive | M5 Les défis | M6 L'évaluation | M7 Prendre soin de soi

Plan de la formation

Module 01

Le stage

Définition, cheminement, modalités, cadre légal

Module 02

Comprendre le rôle

Acteurs, posture, attentes, engagement

Module 03

Accueillir et intégrer

Préparer l'arrivée, premier contact, attentes

Module 04

Faire réfléchir

Pratique réflexive, retroaction constructive

Module 05

Gérer les défis

Stagiaire en difficulté, désaccords, équilibre

Module 06

L'évaluation

Formative vs sommative, équité, auto-évaluation

Module 07

Prendre soin de soi

Charge émotionnelle, limites, valorisation

« Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends.»

— Benjamin Franklin

Rappelez-vous vos accompagnateurs.trices de stage…

Qu'est-ce qui vous a marqué dans leur façon d'accompagner?

Quel impact ces personnes ont-elles eu sur votre développement et votre parcours professionnel?

01

Module 1

Le stage

Comprendre le cadre dans lequel vous intervenez

1. Qu'est-ce qu'un stage ?
2. Survol du cheminement
3. Modalités des stages
4. Encadrement légal

M1

Qu'est-ce qu'un stage ?

Une expérience d'apprentissage structurée

Le stage est une activité pédagogique supervisée qui permet à la personne étudiante d'intégrer ses connaissances théoriques dans un contexte professionnel réel. Il permet aussi d’expérimenter des tâches de façon progressive avec un accompagnement structuré et bienveillant

Une triade de responsabilités partagées

La réussite du stage repose sur la collaboration entre la personne étudiante, la personne superviseure et la personne accompagnatrice.

Un espace de professionnalisation

Le stage favorise le développement de l'identité professionnelle, des compétences et du jugement clinique en psychoéducation.

Une activité évaluée et encadrée

Le stage s'inscrit dans le programme de formation et est soumis à des exigences pédagogiques, institutionnelles et déontologiques.

M1

Survol du cheminement – Baccalauréat (3 ans)

1er trimestre (Automne)

- PSE1003 - Approches et modèles en intervention psychosociale
- PSE1223 - Approche psychoéducative, clientèles et attitudes professionnelles
- PSE1343 - Sensibilisation à la pratique psychoéducative
- PSE1353 - Méthodologie scientifique
- PSE1363 - Développement de la personne : Enfance et adolescence

2e trimestre (Hiver)

- PSE1233 - Clientèles et interventions en petite enfance
- PSE1373 - Observation et entrevues en psychoéducation
- PSE1383 - Développement de la personne : Âge adulte et vieillissante
- PSE1523 - Difficultés d'adaptation associées aux troubles mentaux 1
- PSY1603 - Bases psychobiologiques du comportement

3e trimestre (Automne)

- PSE1303 - Clientèles et interventions en troubles du spectre de l'autisme
- PSE1393 - Méthodologie scientifique
- PSE1403 - Clientèles et interventions en contexte scolaire
- PSE1433 - Difficultés d'adaptation associées aux troubles mentaux 2
- PSE5053 - Laboratoire 1 : Relation d'aide et utilisation psychoéducative

4e trimestre (Hiver)

- PSE1173 - Clientèles et interventions en délinquance et en criminalité
- PSE1253 - Clientèles et interventions en déficience intellectuelle
- PSE1443 - Élaboration et utilisation des instruments de mesure
- PSE1453 - Laboratoire 2 : Planification, organisation et animation en intervention psychoéducative
- PSE1483 - Difficultés d'adaptation et clientèles émergentes/contemporaines

5e trimestre (Automne)

- PSE1333 - Problèmes sociaux émergents/contemporains
- PSE1473 - Laboratoire 3 : Interventions en situation de crise
- **PSE1463 - Évaluation psychoéducative des difficultés d'adaptation psychosociale**
- **PSE5036 - Stage I : Planification, organisation et animation de l'intervention psychoéducative**

6e trimestre (Hiver)

- PSE1323 - Évaluation de programmes I : Les besoins et analyse des programmes
- **PSE1493 - Initiation aux plans d'intervention en psychoéducation**
- **PSE5046 - Stage II : Planification, organisation et animation de l'intervention psychoéducative**

M1

Modalités des stages - Baccalauréat

PSE5036 – Stage I

Modalités de stage

Automne — 5e trimestre

252 heures · 18h/semaine · 14 semaines

Objectifs

Premier stage en milieu clinique. Le stagiaire s'intègre progressivement afin de participer activement à l'ensemble des interventions psychosociales. Il s'initie aux huit opérations professionnelles et à ses schèmes relationnels.

Travaux

T1 – Présentation du milieu de stage

T2 – Observation et évaluation pré-intervention

T3 – Planification et animation d’une activité psychoéducative

T4 – Bilan réflexif des apprentissages

PSE5046 – Stage II

Modalités de stage

Hiver — 6e trimestre

252 heures · 18h/semaine · 14 semaines

Objectifs :

Consolidation et maîtrise des opérations professionnelles, des schèmes relationnels et des attitudes professionnelles. Stage plus intense visant un exercice rigoureux de l'intervention psychoéducative.

Travaux

T1 – Analyse fonctionnelle et plan d’intervention

T2 – Planification, animation et évaluation post situationnelle d’un projet d’activités psychoéducatives

T3 – Bilan réflexif des apprentissages

M1

Modalités des stages - Baccalauréat

PSE5036 – Stage I
PSE5046 – Stage II

Possibilités d'intervention requises

Opportunités permettant de réaliser les travaux :

- Observation d'un client ou d'un groupe et collecte de données
- Formulation d'hypothèses cliniques
- Rédaction d'une évaluation fonctionnelle et d'un plan d'intervention
- Planification et animation d'activités psychoéducatives (individuelles et de groupe)

Participation aux rencontres cliniques
Initiation à la tenue de dossier

Horaire :

L'horaire est flexible et prend en compte les disponibilités de la personne étudiante et les besoins du milieu.

Supervision : Mardi AM | Cours en concomittance : Mardi PM | Cours optionnels : généralement lundi ou mercredi

M1

Survol du cheminement – Maîtrise (2 ans)

1er trimestre (Automne)

- PSE7063 – Gestion des équipes et des milieux d'intervention
- PSE7073 – Éthique et pratique professionnelle
- PSE7343 – Évaluation psychoéducative et instruments de mesure

2e trimestre (Hiver)

- PSE7353 – Évaluation de programmes d'intervention
- 2 cours optionnels

3e trimestre (Été)

- **PSE7333 – Séminaire de projet d'innovation**
- 1 cours optionnel

4e trimestre (Automne)

- **PSE7012 – Stage d'intervention**

5e trimestre (Hiver)

- **PSE7012 – Stage d'intervention**
- **PSE7253 – Évaluation et bilan clinique**
- **PSE7026 – Rapport de projet d'innovation**

6e trimestre (Été)

- **PSE7026 – Rapport de projet d'innovation**

M1

Modalités des stages - Maîtrise

PSE7012 – Stage d'intervention

Modalités de stage :

Automne et hiver
Minimum de 540 heures | 21h/semaine

Objectifs :

À la fin du stage l'étudiant.e sera en mesure de :

- Appliquer les meilleures méthodes d'évaluation, de planification, d'organisation, d'animation, d'intervention et d'utilisation psychoéducative;
- Exercer une pratique professionnelle fondée sur des méthodologies et des modèles reconnus dans le champ de l'intervention psychosociale;
- Démontrer un souci éthique et des attitudes appropriées lors de ses interactions avec les sujets, les intervenants, les administrateurs, les collaborateurs et les collègues du groupe de supervision;
- Proposer et réaliser dans le milieu de stage un projet innovant (intervention ou évaluation) qui constitue une contribution substantielle à l'avancement des connaissances et des pratiques de l'établissement;
- Effectuer une évaluation de son projet d'innovation en respectant les exigences de rigueur du programme de maîtrise en psychoéducation de l'UQO.

M1

Modalités des stages - Maîtrise

PSE7012 – Stage d'intervention

Possibilités d'intervention requises :

Diversité des modalités de rencontres/suivis (individuelles, groupes, familiales, équipe, etc.)
Participation aux rencontres d'équipe, discussions cliniques et formations offertes par le milieu
Contexte d'intervention permettant :

- La rédaction de notes évolutives et la tenue de dossier
- La rédaction d'une évaluation psychoéducative et d'un plan d'intervention (initiation à l'utilisation d'instruments standardisés souhaitée)
- La mise en place du projet d'innovation
- Le développement de compétences liées au rôle-conseil et au travail de collaboration avec les partenaires

Horaire :

L'horaire est flexible et prend en compte les disponibilités de la personne étudiante et les besoins du milieu.

Supervision : 1 Mardi PM/2

M1

Encadrement légal du stage

Protocole d'entente institutionnel

Entente entre l'UQO et le milieu de stage et la personne étudiante définissant les droits, obligations et conditions de stage. D'une durée de 5 ans.

Loi sur la protection des stagiaires (L.R.Q., c. P-39.1)

Assure des conditions de stage sécuritaires, protège contre la discrimination et encadre la fin de stage en cas de manquement.

LSST – Art. 49 / Programme maternité sans danger (CNESST)

Protège la personne stagiaire enceinte ou qui allaite et prévoit des mesures de retrait préventif si nécessaire.

Code de déontologie de l'OPPQ

Balise la pratique professionnelle en psychoéducation : confidentialité, intégrité, compétence, respect du client.

02

Module 2

Comprendre le rôle d'accompagnateur

Qui fait quoi ? Comment se positionner ?

1. Rôles et responsabilités des acteurs
2. Posture de l'accompagnateur
3. Installer un climat de confiance
4. Trois stratégies pour l'engagement (Viau, 1994)

Rôles et responsabilités

Personne étudiante

Rôles et responsabilités :

- Est la première responsable de sa formation et de son évolution professionnelle
- S'engage activement dans toutes les dimensions du stage
- Prends connaissance des documents de stage et s'approprie les objectifs à atteindre
- Respecte les règles du milieu de stage et le code de déontologie de l'OPPQ
- Prépare adéquatement ses rencontres de supervision et d'accompagnement
- Assume les travaux requis en stage
- Communique ses difficultés et planifie avec soin les moyens à mobiliser pour atteindre les objectifs visés

Attitudes et habiletés attendues :

- Démontre un engagement actif dans son stage et une réelle volonté d'apprendre
- Démontre des capacités d'écoute, d'observation et de communication
- Fait preuve d'ouverture à la rétroaction et d'engagement dans sa pratique réflexive
- Fait preuve d'initiative et d'autonomie dans le développement de ses compétences professionnelles
- Fait preuve d'ouverture à la nouveauté et à l'expérience
- Perçoit les défis comme des occasions d'apprentissage
- Considère les rétroactions comme des opportunités de croissance professionnelle

Rôles et responsabilités

Personne superviseure

Rôles et responsabilités

- Assure le lien entre l'université et le milieu de stage
- Guide le développement professionnel de la personne stagiaire et l'intégration des savoirs théoriques à la pratique
- Anime les rencontres de supervision de groupe
- Offre un espace réflexif permettant de discuter des enjeux éthiques, relationnels et professionnels
- Évalue le développement des compétences professionnelles à l'aide des outils et grilles prévus à cet effet
- Intervient et propose des stratégies d'ajustement en cas de difficulté ou de problématique dans le stage

Attitudes et habiletés attendues

- Fait preuve de crédibilité et de discernement dans l'exercice de son rôle
- Démontre une solide connaissance du programme et de la discipline psychoéducative
- Communique clairement les attentes liées au stage et aux compétences visées
- Crée un climat de confiance propice à la réflexion et aux apprentissages

Rôles et responsabilités

Personne accompagnatrice

Rôles et responsabilités

- Accueille et intègre la personne stagiaire dans le milieu de pratique
- Présente le fonctionnement de l'organisation, ses politiques et les clientèles desservies
- Assure l'encadrement quotidien de la personne stagiaire dans ses interventions et ses activités professionnelles
- Rencontre la personne stagiaire chaque semaine dans le cadre d'une rencontre d'accompagnement structurée
- Observe les interventions de la personne stagiaire et offre une rétroaction régulière et un soutien ciblé sur le développement des compétences
- Participe à l'évaluation en transmettant son appréciation du développement de la personne stagiaire
- Favorise la réflexion professionnelle, l'autonomie, le sens critique et le développement de l'identité professionnelle de la personne stagiaire en tant que futur·e psychoéducateur·trice

Attitudes et habiletés attendues

- Communique clairement ses attentes
- Fait preuve d'ouverture d'esprit et d’une capacité d'écoute
- Est accessible et disponible pour la personne stagiaire
- Démontre un intérêt sincère pour la progression de la personne stagiaire
- Offre une rétroaction constructive, bienveillante et orientée vers le développement des compétences

M2

La relation personne accompagnatrice/stagiaire

- Relation de nature professionnelle et non relation d'aide
- Regard centré sur l'expérience de stage et le développement des compétences professionnelles
- Conscience du rôle de pouvoir inhérent à sa position, notamment en lien avec l'évaluation, et de son impact possible sur la personne stagiaire
- Engagement envers la confidentialité des informations partagées dans le cadre de l'accompagnement
- Non-jugement dans l'accompagnement — accueillir les erreurs et les difficultés comme des tremplins, des occasions de rebondir et de consolider les apprentissages plutôt que comme des obstacles à la réussite
- Maintien d'une distance professionnelle et vigilance quant à l'enchevêtrement des rôles (stagiaire, collègue, amie)
- Posture réflexive sur sa propre pratique — s'interroger sur ses réactions, ses biais et ses manières d'intervenir auprès de la personne stagiaire

Daigle, S., & Hovington, S. (2024). *La supervision en psychoéducation, une responsabilité partagée : accompagner pour mieux répondre aux enjeux actuels de la professionnalisation*. Béliveau éditeur.

Accompagner avec bienveillance – Installer un climat de confiance

- Se remémorer sa propre expérience de stage pour mieux comprendre la réalité vécue
- Considérer la personne stagiaire comme une apprenante responsable de ses apprentissages, en tenant compte de ses capacités, de ses expériences antérieures et de ses intérêts
- Être disponible et apprendre à connaître et à respecter la manière d'être et de faire de la personne stagiaire
- Créer un espace favorable à l'expression des sentiments et des émotions
- Offrir une rétroaction constructive et des encouragements réguliers
- Fixer des objectifs réalistes, encourager la prise d'initiatives et valoriser les réussites

Hovington, S. (2025). Module D – Accueil des stagiaires. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseures de stage (2e éd.). Ministère de l'Enseignement supérieur. www.formationsherpa.com (Ouvrage original publié en 2023)

M2

Maintenir l'engagement – Modèle de Viau (1994)

Perception de la valeur de l'activité

« Est-ce que cette activité m'est utile? »
« En quoi est-elle pertinente pour ma pratique? »

- Expliquer l'utilité concrète des tâches confiées
- Expliciter les apprentissages qui seront réalisés par certaines tâches
- Valoriser les apprentissages réalisés
- Faire des liens entre la théorie et la pratique

Sentiment d'efficacité personnelle

« Suis-je capable de réussir? »

- Confier des responsabilités et des défis en tenant compte des capacités et de la progression de la personne stagiaire
- Offrir régulièrement des rétroactions bienveillantes et constructives
- Éviter les comparaisons avec les autres stagiaires
- Valoriser les réussites

Perception de contrôlabilité

« Est-ce que j'ai du pouvoir sur ce qui se passe? »

- Communiquer clairement les attentes, les consignes et les critères d'évaluation
- Impliquer la personne stagiaire dans ses objectifs
- Offrir des tâches ou permettre différentes façons de les réaliser
- Offrir une diversité de tâches

Viau, R. (1994). La motivation en contexte scolaire. De Boeck.

03

Module 3

Accueillir et intégrer le stagiaire

La première impression se construit avant même l'arrivée

1. Préparer l'arrivée
2. Le premier contact
3. Clarifier les attentes

M3

Accueil - le premier contact et les attentes

Les premières heures donnent le ton à l'ensemble du stage. Un accueil chaleureux et organisé communique que la personne stagiaire est attendue et valorisée.

Préparer l'arrivée :

- Visite des lieux, présentation de l'équipe, accès aux différentes ressources (codes d'accès, dossiers, systèmes informatiques), planifier un temps dans l'horaire pour favoriser un accueil structuré et serein.

Clarifier les attentes :

- Clarifier les objectifs de stage, les responsabilités de chacun, les modalités d'encadrement et les attentes du milieu
- Inviter la personne stagiaire à partager ses forces, ses défis perçus et ses objectifs d'apprentissage afin de personnaliser l'accompagnement
- Nommer explicitement les attentes mutuelles pour établir un cadre clair et créer une alliance de travail solide

M3

Accueil - le premier contact et les attentes

Éléments à explorer lors de la première rencontre

- Portrait général du milieu et opportunités d'apprentissage formelles et informelles
- Balises de la relation d'accompagnement
- Expériences professionnelles antérieures et expériences d'accompagnement
- Inquiétudes, appréhensions et besoins spécifiques de la personne stagiaire
- Modalités d'échanges et de rétroaction (planification de la rencontre hebdomadaire, outils utilisés, format privilégié)

04

Module 4

La pratique réflexive pour soutenir le développement

Créer les conditions de la confiance et de la croissance

1. Comprendre la pratique réflexive
2. Modèle de Holborn (1992)
3. Donner une retroaction constructive

M4

Pratique réflexive

Qu’est-ce que la pratique réflexive?

C'est le fait, pour une personne professionnelle, de réfléchir sur ses propres actions afin de mieux les comprendre et de les améliorer. Ce questionnement permet de faire émerger de nouveaux savoirs, en les reliant à ce qu'on connaît déjà.

Elle comporte deux processus :
La réflexion dans l'action : réfléchir sur le moment, pendant que la situation se déroule, pour s'ajuster rapidement.
La réflexion sur l'action : réfléchir après coup, pour mieux comprendre la situation vécue et réinvestir cette compréhension dans une action future.

Pourquoi développer cette pratique chez les stagiaires?

Parce qu'elle soutient le développement des compétences et de l'identité professionnelle, pendant le stage comme tout au long de la carrière. Sans cette posture réflexive, les stagiaires manquent des occasions d'apprentissage importantes, notamment celle de développer des automatismes réflexifs qui leur serviront plus tard dans leur pratique.

Comment développer la pratique réflexive – Modèle de Holborn (1992)

Comment développer la pratique réflexive?

Idéalement, les personnes superviseures adoptent elles-mêmes une posture réflexive. En donnant l'exemple, elles peuvent inviter les stagiaires à s'engager rigoureusement dans une démarche réflexive.
Modèle proposé par Holborn (1992), qui comprend quatre étapes :

Étape	Description
1. Description d'une situation qui déstabilise	Permet à la personne stagiaire de prendre conscience de l'action posée afin d'en faciliter l'analyse qui suit.
2. Analyse de la situation	Amène la personne stagiaire à cibler les facteurs clés ayant influencé l'action, la situation.
3. Explicitation de la situation (explications)	Permet une compréhension graduelle et concrète de l'action (à partir de concepts, règles, principes, etc.) en vue d'une élaboration d'hypothèses.
4. Planification d'une nouvelle action	Invite la personne stagiaire à envisager un nouveau plan d'action et à le mettre en œuvre ultérieurement.

Lefebvre, J. (2025). Module F – Démarche réflexive des stagiaires. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), Sherpa+ :
S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseures de stage (2e éd.). Ministère de l'Enseignement supérieur.
www.formationsherpa.com (Ouvrage original publié en 2023)

Donner une rétroaction constructive

Qu’est-ce que la rétroaction?

La rétroaction est un élément central de la supervision. Elle informe la personne stagiaire de sa progression et l'aide à s'ajuster pour atteindre le niveau de compétence attendu. C'est l'un des facteurs qui influence le plus la réussite, en plus de favoriser la motivation et l'engagement. La rétroaction devrait s’offrir de manière fréquente et régulière, surtout lorsque la personne stagiaire a encore le temps de s’améliorer.

On distingue trois types de rétroaction (Sénécal, 2018), à utiliser selon les besoins et le niveau de compétence de la personne stagiaire :

- Rétroaction de base
- Rétroaction instructive
- Rétroaction d’accompagnement

Leclerc, K. (2025). Module I – Rétroaction aux stagiaires. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), Sherpa+ :
S'informer pour accompagner des stagiaires (2e éd.). Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseures de stage. Ministère de l’Enseignement supérieur.
www.formationsherpa.com (Ouvrage original publié en 2023)

M4

Donner une rétroaction constructive

Type	Description	Exemples
Rétroaction de base	Indique si ce qui est fait **correspond aux attentes**, en précisant la bonne réponse ou le comportement attendu.	« Ta façon d'accueillir la personne au début de l'entretien était claire et rassurante. C'est exactement ce qu'on recherche à cette étape. » « Le compte rendu que tu as rédigé respecte bien la structure attendue : mise en contexte, observations, recommandations. »
Rétroaction instructive	Précise sur quoi **porter attention** et propose explicitement une **stratégie** pour s'améliorer. À privilégier auprès des stagiaires débutants ou ayant besoin de plus de soutien.	« J'ai remarqué que tu poses surtout des questions fermées pendant l'entretien. Essaie d'en reformuler une ou deux en questions ouvertes, du type "Comment as-tu vécu cette situation?" Ça va t'aider à recueillir plus d'information. » « Dans ton intervention, tu as bien nommé le comportement du jeune, mais tu n'as pas vérifié comment il recevait ton message. La prochaine fois, essaie de terminer par "Qu'est-ce que ça te fait d'entendre ça?" pour ouvrir le dialogue. »
Rétroaction d'accompagnement	Amène la personne stagiaire à **réfléchir elle-même** à une façon de s'améliorer, sans lui dire explicitement quoi faire.	« Comment penses-tu que le parent a perçu ton intervention? Qu'est-ce que tu pourrais faire différemment la prochaine fois? » « Tu m'as dit te sentir mal à l'aise face à ce conflit entre collègues. Qu'est-ce qui, selon toi, aurait pu t'aider à mieux gérer ce moment? »

Donner une rétroaction constructive

Comment formuler une rétroaction?

Une bonne rétroaction se concentre sur le comportement (pas la personne), sur l'observation (pas l'interprétation) et sur la description (pas le jugement).

Voici les principaux éléments à considérer :

- Cibler un aspect précis et observable
- Tenir compte du niveau de formation et des objectifs
- Limiter la quantité d'information
- Utiliser un langage simple, clair et constructif
- Présenter l'erreur comme une occasion d'apprendre
- Faire preuve de respect et de bienveillance
- Exprimer sa confiance envers la capacité de la personne stagiaire à s'améliorer
- Rester ouvert au dialogue

La rétroaction devrait être offerte fréquemment, surtout tant que la personne stagiaire a encore le temps de s'améliorer.

Leclerc, K. (2025). Module I – Rétroaction aux stagiaires. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), Sherpa+ :
S'informer pour accompagner des stagiaires (2e éd.). Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseures de stage. Ministère de l'Enseignement supérieur.
www.formationsherpa.com (Ouvrage original publié en 2023)

M4

Transparence dans les rétroactions, évitez les surprises

Pourquoi ?

- Parce que l'accompagnement est un **processus continu**
- Parce que la rétroaction permet un **ajustement en cours de route**
- Parce que c'est une question **d'éthique et d'intégrité professionnelle**

À mettre en place :

- Donner régulièrement du **feedback constructif**, lié aux critères de la grille
- Documenter les **forces et les points à améliorer**
- **Exprimer les attentes dès le départ**

06

Module 6

L'évaluation au service de l'apprentissage

Évaluer avec équité, transparence et sens pédagogique

1. Évaluation formative vs sommative
2. Évaluer avec équité et transparence
3. Soutenir l'auto-évaluation

M6

Formative vs Sommative

Évaluation formative

Pour apprendre

- La rétroaction est un processus continu qui s'exerce tout au long du stage
- Elle vise à identifier et nommer les progrès ainsi que les défis
- Elle permet d'orienter le développement de la personne stagiaire.
- Tous les acteurs ont un rôle à jouer dans cette démarche, qui repose essentiellement sur le dialogue et l'ajustement continu.

Évaluation sommative

Pour décider

- Elle s'articule autour de moments formels, soit la fin de stage
- Elle s'appuie sur les critères de la grille d'évaluation
- Elle permet la transmission des observations recueillies tout au long du stage
- Elle permet à la personne accompagnatrice de transmettre son appréciation de la progression et de l’atteinte des objectifs
- La note finale demeure sous la responsabilité de la personne superviseure

M6

Évaluer avec équité et soutenir l'auto-évaluation

Équité dans l'évaluation

Utiliser les mêmes critères d’évaluation (grille) pour toutes, fonder le jugement sur des comportements observés et documentés, éviter les biais de sympathie ou d'anticipation.

Transparence tout au long du stage

Partager les observations dès qu'elles émergent, ne pas réserver les commentaires difficiles pour le bilan final, prévenir les surprises.

L'auto-évaluation comme levier

Inviter la stagiaire à s'évaluer avant de partager votre propre perception : « Toi, comment tu évalues cet aspect ? » Cela développe le jugement professionnel.

Le bilan de mi-stage comme outil de dialogue

Le bilan n'est pas un verdict mais une conversation structurée : on y identifie les forces, les cibles de développement et les ajustements pour la suite.

M6

Échelle de démonstration

1 – Non satisfaisant/risque d'échec

Indique que le niveau de réussite de la personne stagiaire dans cette composante est inadéquat. Elle n'est pas capable de réaliser l'action seule. Des défis ou lacunes importantes sont identifiés. Des mesures d'encadrement soutenues devraient être mises en place immédiatement. En tant qu'acteur important de son développement professionnel, la personne stagiaire doit prendre les moyens nécessaires pour réaliser l'action de façon éventuellement satisfaisante pour éviter un échec ultérieur à la composante ciblée.

2 – En développement (Bien)

Indique que le niveau de réussite de la personne stagiaire est irrégulier. Elle a ponctuellement besoin d'accompagnement, d'assistance, de rappel ou de valider ses initiatives pour réaliser l'action demandée. En tant qu'acteur important de son développement professionnel, la personne stagiaire doit prendre les moyens nécessaires pour atteindre cet élément ou composante avec autonomie.

3 – Satisfaisant (Très bien)

Indique que le niveau de réussite de la personne stagiaire dans cette composante est approprié. Elle est capable de déployer adéquatement des compétences. Son niveau de réussite est comparable à ce qui est attendu d'une psychoéducatrice et psychoéducateur en début de carrière.
Il s'agit de la cote généralement attendue pour une personne stagiaire qui répond bien aux exigences du stage.

4 – Exceptionnel (Hors du commun)

Indique que le niveau de réussite de la personne stagiaire dans cette composante est remarquable. Son niveau de réussite dépasse ce qui est attendu d'une psychoéducatrice et psychoéducateur en début de carrière (en termes d'intensité, de fréquence ou de la qualité des gestes posés).

NA – Non applicable

La composante n'a pas pu être observée en raison d'une situation exceptionnelle, qui doit être signalée dès la mi-stage.

05

Module 5

Gérer les défis et situations complexes

Intervenir tôt, avec bienveillance et clarté

1. Reconnaître un stagiaire en difficulté
2. Pistes d’intervention
3. Équilibre entre exigences et bienveillante

M5

Reconnaître un stagiaire en difficulté

Signaux dans la pratique

Difficulté à progresser ou à généraliser les apprentissages, erreurs répétées malgré la rétroaction, manque de préparation, comportements inappropriés ou en décalage avec le milieu.

Signaux dans la relation

Retrait ou évitement, défensivité face aux commentaires, difficulté à demander de l'aide, grande anxiété visible ou déni des difficultés.

Signaux dans le bien-être

Signes d'épuisement, pleurs, absentéisme, expressions de découragements répétées, commentaires sur le sentiment d'incompétence.

La règle d'or : ne pas attendre

Plus on intervient tôt, plus on préserve la relation et la possibilité de soutien efficace. Un inconfort nommé est un problème à moitié résolu.

M5

Pistes d’interventions

Observer et décrire objectivement

Partir de faits observables plutôt que de jugements : « J'ai remarqué que... » plutôt que « Tu sembles ne pas t'investir suffisamment. »

Explorer avant de conclure

Poser des questions ouvertes pour comprendre ce que vit la stagiaire : peut-être que la difficulté observée a une source inattendue.

Clarifier les attentes

Redire clairement ce qui est attendu, donner un délai réaliste, proposer des pistes d'action concrètes et vérifier la compréhension.

Aviser la personne superviseure

Si la situation persiste ou s'aggrave :

- Aviser la superviseure
- Tenue d’une rencontre formelle tripartite
- Élaboration d’un plan de soutien
- Encadrement adapté et évaluation de l’atteinte des objectifs

La centration est le développement professionnel. Tous les acteurs sont impliqués dans cette démarche, ne restez pas seul avec vos préoccupations.

M5

Équilibre entre exigence et bienveillance

Haute exigence
Faible bienveillance

Autoritaire

Pression sans soutien, risque d'abandon ou de blocage émotionnel

Haute exigence
Haute bienveillance

✓ Zone idéale

Défi stimulant avec soutien suffisant : conditions de croissance

Faible exigence
Faible bienveillance

Laxiste

Peu d'apprentissage, désengagement et confusion des rôles

Faible exigence
Haute bienveillance

Surprotecteur

Soutien sans défi : risque de dépendance et de stagnation

07

Module 7

Prendre soin de soi comme accompagnateur

L'accompagnement exige de rester en équilibre

1. La charge émotionnelle de l'accompagnement
2. Établir ses limites professionnelles
3. Trouver du sens dans son rôle

M7

La charge émotionnelle de l'accompagnement

Un rôle qui engage toute la personne

Accompagner un.e stagiaire, c'est investir de l'énergie émotionnelle, être disponible, gérer des situations imprévues et parfois des conflits relationnels.

La fatigue de compassion

L'empathie répétée peut mener à de la fatigue compassionnelle. La reconnaître n'est pas une faiblesse : c'est un signal que l'on prend son rôle au sérieux.

L'importance de la décompression

Prévoir des moments de ressourcement, parler à un·e collègue de confiance, utiliser la supervision disponible dans le milieu pour traiter ce que le rôle génère.

Vous n'êtes pas seul·e

La coordonnatrice de stage et la personne superviseure sont des ressources. Nommer une difficulté tôt permet d'y trouver des solutions ensemble.

M7

Limites professionnelles et sens du rôle

Établir des limites claires

Définir avec la stagiaire les modalités de communication (horaires, canaux), les espaces réservés à la supervision et ce qui relève de la vie privée.

Le droit à l'imparfait

Il est possible de donner une rétroaction qui n’a pas l’impact espéré, de se tromper dans une décision, de ne pas savoir quoi répondre. La stagiaire a la responsabilité de nourrir le milieu, n’hésitez pas à lui relancer la question.

Ce que votre rôle contribue

Chaque stagiaire bien accompagné·e devient un·e professionnel·le mieux préparé·e. Votre expérience transmise a une valeur qui dépasse le stage lui-même.

La reconnaissance

L'accompagnement est souvent invisible mais il est fondateur. Prenez le temps de vous reconnaître dans ce que vous offrez, indépendamment du regard extérieur.

« La transmission du savoir est l'acte le plus généreux qu'un professionnel puisse poser — elle transforme l'expérience d'un seul en richesse pour tous. »

— Claude, intelligence artificielle, 2026

Bibliographie

Brookhart, S. M. (2010). *La rétroaction efficace : des stratégies pour soutenir les élèves dans leur apprentissage*. Chenelière Éducation.

Daigle, S. et Hovington, S. (2024). *La supervision en psychoéducation, une responsabilité partagée : Accompagner pour mieux répondre aux enjeux actuels de la professionnalisation*. Béliveau éditeur.

Hovington, S. (2021). *Le stage dans les métiers relationnels : Profiter pleinement de son expérience*. JFD éditions.

Petit, M. et Beauchamp, M. (dir.) (2025). *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseures de stage* (2e éd.). Ministère de l'Enseignement supérieur. www.formationsherpa.com

Université d'Ottawa (2021). *Capsule pédagogique - Formuler sa rétroaction de manière efficace*. https://www.youtube.com/watch?v=tjRm4W-nmbM&t=228s

Merci pour votre engagement !

Chaque personne que vous accompagnez s'en souviendra, vous marquerez son parcours.
Votre rôle construit la relève professionnelle en psychoéducation.

Coordonnatrice de stage

Mylène Audet, Ps.Éd.
Campus Saint-Jérôme – Local J2236
450-530-7616 poste 4010
coordopsyedsj@uqo.ca