

TRAVAILLEUSES SOCIALES
TRAVAILLEURS SOCIAUX...

*Ici et maintenant
demain et tout le temps !*



GUIDE D'ÉVALUATION DE STAGE



Ordre des travailleurs sociaux
et des thérapeutes conjugaux
et familiaux du Québec
L'Humain avant tout

OTSTCFQ
255, BOUL. CRÉMAZIE EST, BUREAU 800
MONTRÉAL (QUÉBEC) H2M 1L5

CONCEPTUALISATION ET RÉALISATION

Ylenia Torres, travailleuse sociale, MSW
Chargée d'affaires professionnelles
Service des admissions, OTSTCFQ

COLLABORATRICES

Stéphanie Éthier, travailleuse sociale et chargée d'affaires professionnelles
Marie-Ève Chartré, travailleuse sociale et directrice du service des admissions

LECTEURS

Stéphanie Liatard, travailleuse sociale et chargée d'affaires professionnelles
Romane Lucas, étudiante à la maîtrise en travail social
Marie-Lyne Roc, travailleuse sociale et chargée d'affaires professionnelles
Geneviève Cloutier, travailleuse sociale et chargée d'affaires professionnelles
Alain Hébert, travailleur social et chargé d'affaires professionnelles
Rosanna D'Orazio, travailleuse sociale et chargée d'affaires professionnelles
Sylvain Nadeau, travailleur social, thérapeute conjugal et familial et chargé d'affaires professionnelles
Jean-François Savoie, avocat et conseiller juridique de l'OTSTCFQ

Un remerciement spécial aux collègues du service des admissions, aux membres du comité des admissions et des équivalences ainsi qu'aux membres du groupe de travail pour la création des outils de supervision pour les candidats formés à l'étranger en travail social (CFETS) dans le cadre du projet du ministère de l'Immigration, la Francisation et l'Intégration du Québec (MIFI)

Note : le présent document utilise le masculin de façon générique sans discrimination à l'égard des hommes ou des femmes et dans le seul but d'alléger le texte.

Création : Mai 2020

Dernière mise à jour : Octobre 2020

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Règlement sur les normes d'équivalence.....	2
Règlement sur les stages de perfectionnement.....	3
Profils des candidats à l'admission par voie d'équivalence.....	3
Candidat en formation apparentée au travail social Québec-Canada	3
Candidat formé à l'étranger en travail social (CFETS).....	4
L'évaluation du fonctionnement social.....	6
Le savoir-être	6
Type de supervision	7
Activités et outils pour la supervision	7
Déroulement du stage.....	7
Guide d'évaluation de stage pour les candidats à l'admission	9
Grille d'évaluation de stage	30
Rapport d'évaluation de stage.....	31
Annexe 1.....	38
Bibliographie	39

INTRODUCTION

Dans le contexte d'une imposition de stage pour les candidats à l'admission par voie d'équivalence et pour les candidats qui déposent une demande d'admission ou de réinscription sans avoir exercé la profession dans les cinq dernières années, la direction des admissions et du perfectionnement de l'OTSTCFQ (ci-après l'Ordre) a tenu à développer un guide d'évaluation de stage. L'objectif est de donner des paramètres clairs pour la réalisation de ce stage et pour outiller le superviseur et le supervisé dans la réalisation et l'évaluation du stage. De plus, une grille d'évaluation pour ces candidats a été conçue afin d'assurer une cohérence entre les objectifs à réaliser pendant le stage et les compétences à évaluer.

De façon générale, le stage doit permettre au candidat de développer ou de consolider ses connaissances et compétences à réaliser **l'évaluation du fonctionnement social (EFS)** ainsi qu'à développer **un processus complet d'intervention en travail social**. Ce processus inclut la prise de contact, l'évaluation du fonctionnement social, la planification, la réalisation, l'évaluation du processus d'intervention sociale et la terminaison d'une intervention sociale, ce qui constitue le champ d'exercice qui distingue la profession de travailleur social au Québec.

Le présent guide d'évaluation explicite des objectifs, des moyens et des indicateurs de réussite pour la réalisation du stage afin d'assurer l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de la profession pour un finissant en travail social. Pour ce faire, il s'appuie sur le *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*, le *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec*, les *Normes générales d'exercice de la profession de travailleur social, travailleuse sociale* et d'autres documents produits au fil des ans par l'Ordre. De plus, il tient compte du cadre légal d'exercice de la profession tel qu'établi par le *Code des professions*.

D'autre part, le guide considère les différents parcours académiques et professionnels des candidats à l'admission. Une section du guide est donc dédiée aux différents profils des candidats et de leurs besoins particuliers.

RÈGLEMENT SUR LES NORMES D'ÉQUIVALENCE

Selon les exigences du *Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* (C-26, a. 93, par. c et c.1), un stage est imposé aux candidats à l'admission par voie d'équivalence lorsqu'ils ne cumulent pas suffisamment d'heures de formation pratique, dans le cadre de leur formation universitaire, ou qu'ils ne possèdent pas un niveau de compétences équivalent à celui acquis par le titulaire d'un diplôme reconnu comme donnant ouverture au permis de travailleur social.

Stage de formation

Un candidat formé en travail social, à l'étranger ou dans une autre province canadienne, ou un candidat formé dans une formation apparentée au travail social peut se voir imposer un **stage de formation**. Le but de ce stage est d'assurer l'acquisition des connaissances et compétences reliées à l'exercice du travail social au Québec. La durée de ce stage peut varier selon l'évaluation d'équivalence du dossier du candidat et peut s'étayer jusqu'à un maximum de 800 heures. Dans ce cadre, le candidat n'a pas de permis d'exercice de T.S., il ne peut pas porter le titre de travailleur social.

Stage de mise à niveau des compétences (CFETS + 5ans)

Le **stage de mise à niveau des compétences**, quant à lui, peut être imposée aux candidats formés en travail social, à l'étranger ou dans une autre province canadienne, qui ont soumis leur demande d'admission par voie d'équivalence plus de cinq ans après avoir obtenu leur diplôme en travail social. Dans ce cadre, le candidat a obtenu une équivalence de diplôme, seulement ses compétences ne correspondent plus à celles enseignées actuellement au Québec, compte tenu du développement de la profession, pour cela, il doit mettre à niveau ses compétences en travail social. Le but de ce stage est d'assurer la mise à niveau des compétences du candidat afin de garantir la protection du public. La durée de stage peut varier selon l'analyse du dossier du candidat et peut s'étayer jusqu'à un maximum de 800 heures. Dans ce cadre, le candidat obtient un permis d'exercice restrictif temporaire de T.S. Il pourra réaliser cette formation en portant le titre de T.S. et en exerçant dans le cadre d'un emploi de travailleur social tout en étant supervisé par un T.S.

RÈGLEMENT SUR LES STAGES DE PERFECTIONNEMENT

Les candidats à l'admission, formés au Québec ou bien diplômés d'état français assistant de service social (ARM), qui s'inscrivent au tableau de l'Ordre plus de cinq ans après l'obtention d'un diplôme en travail social ou qui procèdent à leur réinscription au tableau de l'Ordre après une absence de plus de cinq ans sont assujettis au *Règlement sur les stages de perfectionnement des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* (c. C-26, r. 296). Si lors de la demande d'admission ou de réinscription au tableau de l'Ordre après cinq ans, le candidat ne fait pas la démonstration que ses activités professionnelles lui ont permis de maintenir à jour les compétences reliées à l'exercice de la profession, il sera assujetti à l'imposition d'un **stage de perfectionnement**.

Le but de ce stage est d'assurer la mise à niveau des compétences des membres afin de garantir la protection du public. La durée de stage peut varier selon l'analyse du dossier du candidat et peut s'étayer jusqu'à un maximum de 800 heures. Dans ce cadre, le candidat obtient un permis d'exercice temporaire de T.S. Il pourra réaliser cette formation en portant le titre de T.S. et en exerçant dans le cadre d'un emploi de travailleur social tout en étant supervisé par un T.S.

PROFILS DES CANDIDATS À L'ADMISSION PAR VOIE D'ÉQUIVALENCE SELON LEUR PARCOURS ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL

Candidat en formation apparentée au travail social Québec-Canada

Pour le candidat formé en formation apparentée Québec-Canada, le stage se veut l'espace qui lui permettra de s'appropriier et d'intégrer à sa pratique les notions, les concepts, les méthodes et les approches d'intervention propres au travail social afin de pouvoir incarner les valeurs et l'identité professionnelle qui caractérisent la profession de travailleur social, et ce, en conformité avec les référentiels d'activités professionnelles et des compétences des travailleurs sociaux du Québec, les normes d'exercice de la profession, les guides de pratique ainsi que le *Code de déontologie des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* (c. C-26, r. 291.1). Lors de l'élaboration du contrat de supervision de stage, il faudra tenir compte que la formation académique du candidat n'est pas en travail social et que son expérience professionnelle, le cas échéant, ne lui a pas permis d'expérimenter un processus complet d'intervention en travail social. De plus, une attention particulière devra être portée à la sphère du savoir-être.

Candidat formé à l'étranger en travail social (CFETS)

Pour le candidat formé à l'étranger en travail social (CFETS), le stage se veut l'espace qui lui permettra d'assurer l'adéquation et la transposition de ses compétences en travail social au contexte de pratique québécois, et ce, en conformité avec les référentiels d'activités professionnelles et des compétences des travailleurs sociaux du Québec. De plus, pour ce profil de candidat, il sera pertinent de se familiariser avec le système professionnel au Québec, les obligations professionnelles des travailleurs sociaux telles qu'établies dans le *Code des professions*, la structure et la culture organisationnelle du milieu de pratique, les politiques sociales, les lois et programmes reliés à son champ de pratique, l'organisation des services de santé et des services sociaux ainsi que le vocabulaire professionnel utilisé au Québec.

D'autre part, certains diplômés étrangers en travail social abordent le travail social sous un angle d'étude macro des problématiques sociales, d'intervention et de développement communautaire plutôt qu'avec des approches cliniques en intervention individuelle. De plus, tenant compte que dans la mesure où certains pays disposent d'un système de santé et de services sociaux différent du Québec, le CFETS peut être confronté à des systèmes et des façons de faire qui lui sont inconnus. Par ailleurs, le français est souvent une langue seconde pour le CFETS, ce qui peut générer des défis pour la rédaction des documents professionnels et la présentation orale des dossiers. En somme, il faut tenir compte du fait que la formation académique et l'expérience professionnelle du CFETS, le cas échéant, ont eu lieu dans un contexte sociopolitique et culturel différent du Québec. Finalement, il est à noter qu'afin de faciliter la supervision des CFETS dans la réalisation du stage, l'Ordre a produit une boîte à outils de supervision pour répondre à leurs besoins spécifiques.

ORIENTATION POUR LE SUPERVISEUR DE STAGE

Cadre juridique et réglementaire de l'exercice de la profession¹ :

Selon l'article 37(d) du *Code des professions*, les travailleurs sociaux peuvent exercer les activités professionnelles suivantes :

Évaluer le fonctionnement social, déterminer un plan d'intervention et en assurer la mise en œuvre ainsi que soutenir et rétablir le fonctionnement social de la personne en réciprocité avec son milieu dans le but de favoriser le développement optimal de l'être humain en interaction avec son environnement.

¹ Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux, OTSTCFQ, 2012 (pp. 8-9)

De plus, la loi réserve l'exercice des activités à risque de préjudice dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines à certains professionnels. Pour les travailleurs sociaux, les activités réservées en partage avec d'autres professionnels sont :

1. Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité
2. Évaluer une personne dans le cadre d'une décision du Directeur de la protection de la jeunesse ou du tribunal en application de la Loi sur la protection de la jeunesse (chapitre P-34.1) (en partage avec les psychoéducateurs et les criminologues)
3. Évaluer un adolescent dans le cadre d'une décision du tribunal en application de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (Lois du Canada, 2002, chapitre 1) (en partage avec les psychologues, les psychoéducateurs, les sexologues et les criminologues)
4. Évaluer une personne en matière de garde d'enfants et de droits d'accès (en partage avec les thérapeutes conjugaux et familiaux, et les psychologues)
5. Évaluer une personne qui veut adopter un enfant (en partage avec les thérapeutes conjugaux et familiaux, et les psychologues)
6. Déterminer le plan d'intervention pour une personne atteinte d'un trouble mental ou présentant un risque suicidaire qui est hébergée dans une installation d'un établissement qui exploite un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation (en partage avec les psychoéducateurs)
7. Évaluer un enfant qui n'est pas encore admissible à l'éducation préscolaire et qui présente des indices de retard de développement dans le but de déterminer des services de réadaptation et d'adaptation répondant à ses besoins (en partage avec les psychologues, les psychoéducateurs, les ergothérapeutes, les infirmières, les médecins et les orthophonistes/audiologistes)
8. Décider de l'utilisation des mesures de contention dans le cadre de l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) et de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) (en partage avec les psychologues, les psychoéducateurs, les ergothérapeutes, les infirmières, les médecins, les orthophonistes/audiologistes et les criminologues)
9. Décider de l'utilisation des mesures d'isolement dans le cadre de l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (en partage avec les psychologues, les psychoéducateurs, les ergothérapeutes, les infirmières, les médecins et les criminologues)

Une activité est réservée exclusivement aux travailleurs sociaux :

10. Procéder à l'évaluation psychosociale d'une personne dans le cadre des régimes de protection du majeur ou du mandat de protection

La Loi prévoit que l'information, la promotion de la santé et la prévention du suicide, de la maladie, des accidents et des problèmes sociaux auprès des individus, des familles et des collectivités font également partie de l'exercice de la profession du membre d'un ordre dans la mesure où elles sont reliées à ses activités professionnelles.

L'évaluation du fonctionnement social :

Tenant compte du cadre légal régissant la profession du travailleur social au Québec, le stage devra permettre l'intégration des assises théoriques à la pratique du travail social afin que le supervisé développe les compétences nécessaires à réaliser l'évaluation du fonctionnement social et le plan d'intervention, dans des situations diverses incluant celles identifiées dans le cadre des activités réservées. En autres mots, à la fin du stage, le supervisé aura développé ou mis à niveau ses compétences en évaluation et en intervention qu'il pourra transposer dans des contextes divers d'intervention.

De plus, considérant que l'évaluation du fonctionnement social est au centre des obligations professionnelles et de l'exercice du travail social, et qu'elle constitue la marque distinctive de la profession, une section a été dédiée dans le rapport d'évaluation de stage à l'appréciation de la capacité à rédiger un rapport d'évaluation du fonctionnement social ainsi qu'au respect des normes relatives à la tenue des dossiers.

Le savoir-être :

Finalement, le savoir-être est primordial dans le contexte de la relation d'aide et de l'intervention sociale. À ce sujet, le *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec* explicite aux pages 30 et 31, les attitudes et les comportements professionnels attendus ainsi que les éléments pertinents au niveau du savoir-être (voir l'annexe 1). Le rapport de stage inclura donc une section dédiée exclusivement à cette sphère de savoir.

Type de supervision :

Dans le contexte du stage, la supervision est axée sur l'acquisition, le développement ou la consolidation des compétences d'intervention plutôt que sur le développement et la croissance personnels ou professionnels du supervisé. À cet égard, le superviseur est appelé à évaluer le niveau d'acquisition des différentes compétences requises par domaine de compétences pour l'exercice du travail social.

Activités et outils pour la supervision²

- Analyse d'entrevues (verbatim, enregistrement audio ou vidéo)
- Discussion et/ou présentation de cas
- Utilisation des vignettes de cas pour la réflexion (ex. : enjeux éthiques, etc.)
- Codéveloppement/ Coconstruction
- Encouragement de la curiosité intellectuelle
- Identification des forces et des lacunes dans l'intervention
- Lecture de la documentation pertinente
- Lecture d'articles scientifiques
- Jeux de rôle
- Journal de bord et réflexif
- Rétroactions
- Discussions, échanges et exposés portant sur les différentes sphères du savoir (savoir, savoir-faire, savoir-être, savoir-dire) reliées à l'intervention.
- Intégration des savoirs issus de la pratique et de la recherche dans l'intervention et la rédaction des documents professionnels (rapports, plans d'intervention, etc.)

DÉROULEMENT DU STAGE

Le contrat de stage et les modalités de supervision sont clairement établis, dès le début entre le superviseur de stage et le supervisé. Le stage peut commencer avec une période d'observation qui ne devrait pas dépasser le premier mois, si le stage se réalise à temps plein; et deux mois, s'il se fait à temps partiel. Cette période d'observation permettra également au supervisé de se familiariser avec le mandat, la mission et les services offerts par le milieu et ses partenaires afin de bien situer son intervention dans le contexte de pratique. Après la période d'observation, le supervisé sera en mesure d'amorcer des évaluations et d'entreprendre des interventions en travail social lui permettant de mettre en application un processus complet d'intervention. C'est-à-dire, la prise de

² Se référer aux *Outils d'aide à la supervision des CFETS pour des activités et des exercices de supervision*

contact, l'analyse d'une demande de service, l'évaluation du fonctionnement social, la planification, la réalisation, l'évaluation du processus d'intervention sociale et la terminaison de l'intervention.

Résultats attendus

Pour la réussite du stage le supervisé devra démontrer l'acquisition ou la mise à niveau de compétences égale à celle d'un finissant en travail social comme stipulé dans le *Référentiel des compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux* (p.31) comme suit :³

Les situations habituelles :

Les situations habituelles sont les contextes dans lesquels la situation-problème présentée par un individu, un couple, une famille ou une collectivité est d'une envergure ou d'un degré de complexité correspondant à ce qu'un travailleur social débutant est susceptible de rencontrer.

Les trois niveaux de maîtrise de l'acquisition d'une compétence au seuil de l'emploi :

Niveau 1 : À la fin de sa formation, l'étudiant sera capable de travailler de façon autonome à l'égard de l'ensemble des composantes de la compétence dans une situation habituelle (incluant les activités réservées par l'article 37(d) du *Code des professions*)⁴;

Niveau 2 : À la fin de sa formation, l'étudiant sera capable de travailler de façon autonome à l'égard de la majorité des composantes de cette compétence dans une situation habituelle;

Niveau 3 : À la fin de sa formation, l'étudiant aura les connaissances et les habiletés à l'égard des composantes de cette compétence, mais pourrait avoir besoin d'être supervisé ou de consulter un expert, un comité d'experts ou des travailleurs sociaux plus expérimentés.

Selon le référentiel des compétences, au seuil de l'emploi, le finissant en travail social possède un **niveau 1** pour l'ensemble des compétences reliées à l'exercice du travail social, à l'exception de deux compétences :

Compétence 1.1. : Être capable de comprendre, de questionner, d'intégrer et d'appliquer les fondements éthiques du travail social dans sa pratique. (Pour cette compétence, un niveau 2 est demandé.)

et

Compétence 4.3 : Être capable de contribuer au développement de la profession. (Pour cette compétence, un niveau 3 est demandé.)

³ *Référentiel des compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*, 2012; OTSTCFQ, p.31

⁴ Certaines activités réservées ont un caractère d'expertise psychosociale, ce qui dépasse les compétences d'un finissant en travail social.

GUIDE D'ÉVALUATION DE STAGE POUR LES CANDIDATS À L'ADMISSION OU À LA RÉINSCRIPTION DE L'OTSTCFQ

Le tableau ci-dessous a été conçu d'après le *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux* et les *Normes générales d'exercice de la profession de travailleur social, travailleuse sociale* de l'Ordre. Il sert de guide pour expliciter et encadrer les apprentissages requis pour la réussite de stage en spécifiant des objectifs, des moyens et des indicateurs de réussite.

De plus, cet outil peut être utilisé pour la complétion de la grille d'évaluation de stage, car il permet de statuer sur les résultats attendus en utilisant les indicateurs de réussite pour chaque compétence évaluée. Les objectifs généraux de chacun des domaines de compétences peuvent être utilisés pour rédiger le contrat de stage, tout en tenant compte des besoins spécifiques du candidat et des spécificités du milieu de pratique.

ATTENTION



Ce guide d'évaluation de stage ne peut pas se substituer au jugement professionnel du superviseur de stage pour la réalisation du contrat de stage et l'évaluation du stage. Il sert plutôt comme un support pour le déroulement du stage.

GUIDE D'ÉVALUATION DE STAGE POUR LES CANDIDATS À L'ADMISSION OU À LA RÉINSCRIPTION DE L'ORDRE

Domaine de compétence 1 : Une pratique éthique, critique et réflexive

Compétences visées :

- 1.1 Être capable de comprendre, de questionner, d'intégrer et d'appliquer les fondements éthiques du travail social dans sa pratique
- 1.2 Être capable d'exercer une pensée critique dans le cadre de sa pratique professionnelle
- 1.3 Être capable d'agir selon une démarche réflexive dans sa pratique

Norme d'exercice 2 : Posture et relations professionnelles

Documents de référence : Le *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*, OTSTCFQ, 2012; les *Normes générales d'exercice de la profession de travailleur social, travailleuse sociale*, OTSTCFQ, 2019; le *Code de déontologie des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*, c. C-26, r. 291.1., le *Guide des normes pour la tenue des dossiers et des cabinets de consultation*, OPTSQ, 2007

Objectif général :

Avoir une pensée critique et réflexive dans le cadre de sa pratique professionnelle en tenant compte de son contexte de pratique organisationnelle, du code de déontologie, des normes, lois et règlements ainsi que des valeurs de la profession de travailleur social

PRATIQUE ÉTHIQUE

COMPÉTENCE : 1.1 Être capable de comprendre, de questionner, d'intégrer et d'appliquer les fondements éthiques du travail social dans sa pratique

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
1. Respecter et intégrer les principes établis dans le code de déontologie des membres de l'Ordre à la pratique. Plus précisément, en ce qui a trait aux conflits d'intérêts, à la confidentialité, au consentement éclairé, au secret professionnel, à la tenue des dossiers et à la limite de ses compétences pour entreprendre une intervention sociale.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prendre connaissance du code de déontologie des travailleurs sociaux, des normes d'exercice de la profession ainsi que du guide de l'Ordre pour la tenue des dossiers. ○ Assurer une tenue de dossiers conforme aux règlements et normes de l'Ordre en vigueur. ○ Respecter les règles et obligations en matière de confidentialité, de secret professionnel et de consentement, à moins de dispositions législatives contraires. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Adhère au code de déontologie de l'Ordre et respecte les normes professionnelles telles qu'établies par son ordre professionnel. ○ Met en application les normes pour la tenue des dossiers de l'OTSTCFQ. ○ Comprend et applique les notions de consentement éclairé, de confidentialité et du secret professionnel dans l'intervention.

PRATIQUE ÉTHIQUE (SUITE...)		
COMPÉTENCE : 1.1 Être capable de comprendre, de questionner, d'intégrer et d'appliquer les fondements éthiques du travail social dans sa pratique		
Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>2. Maintenir l'intégrité et l'objectivité tout au long du processus d'intervention en sauvegardant le meilleur intérêt du client.</p> <p>3. Faire preuve de jugement professionnel.</p> <p>4. Favoriser la participation du client et chercher sa collaboration dans le processus d'intervention.</p> <p>5. Préconiser la confiance dans la relation d'aide.</p> <p>6. Garder une distance professionnelle appropriée dans l'intervention.</p> <p>7. Interpréter et appliquer avec discernement les obligations inscrites au code de déontologie.</p> <p>8. Démontrer la capacité d'analyser des dilemmes éthiques et d'émettre des jugements nuancés sur des enjeux éthiques complexes (<i>niveau 2 de compétence demandé pour cet objectif</i>).</p> <p>9. Guider l'intervention en tenant compte des limites inhérentes au milieu de pratique, son mandat, les ressources disponibles ainsi que les compétences professionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Informer de façon transparente la clientèle des limites relatives au secret professionnel ainsi qu'à la confidentialité. ○ Éviter les relations duelles⁵ ou multiples inappropriées. ○ Favoriser la collaboration et la participation de leurs clients même en contexte non volontaire aux services. ○ Placer le jugement professionnel au cœur de la pratique; émettre des jugements nuancés sur des dilemmes et des enjeux éthiques complexes. ○ Offrir des services de qualité et limiter ses pratiques professionnelles aux domaines pour lesquels nous avons acquis les compétences nécessaires. Fournir dès que possible toutes les informations nécessaires pour permettre aux personnes qui recourent aux services de bien saisir l'ampleur, la portée, les conséquences ainsi que les limites du mandat confié. Informer des implications et des alternatives possibles. ○ Se faire assister par un collègue possédant les compétences requises à l'intervention ou encore référer le client à une ressource adéquate. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cerne les limites de son intervention en lien avec son milieu de pratique, son mandat et les ressources disponibles. Informe le client de ces limites. ○ Agit dans le meilleur intérêt de son client. Est capable d'identifier des enjeux éthiques dans l'intervention. ○ Démonstre un jugement professionnel solide et est capable de nuancer ses propos face à des enjeux et des dilemmes éthiques. ○ Utilise des moyens appropriés pour résoudre des enjeux éthiques (supervision clinique, consultation des pairs, consultation avec éthicien, etc.) ○ S'assure d'avoir les compétences professionnelles requises à l'intervention et cherche l'assistance d'un collègue ou réfère le client à une ressource adéquate, le cas échéant.

⁵ Définition de relation duelle : *une situation dans laquelle un membre de l'Ordre, en plus de ses relations professionnelles, a d'autres relations avec le client, que ce soit avant, pendant ou après la prestation de services professionnels*, Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition 2008, Principe II : Compétence et intégrité, note 7, 2018; *Ontario College of Social Workers and Social Service Workers*. Se référer également au *Normes de télépratique pour les travailleurs sociaux et les thérapeutes conjugaux et familiaux*, 2016; OTSTCFQ, pp.12-13.

PRATIQUE ÉTHIQUE (SUITE...)		
COMPÉTENCE : 1.1 Être capable de comprendre, de questionner, d'intégrer et d'appliquer les fondements éthiques du travail social dans sa pratique		
Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
10. Connaître et mettre en œuvre, lorsque pertinent, un processus de délibération éthique reconnu en travail social.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Offrir à ses clients une présence attentive, bienveillante et exempte de préjugés. ○ Avoir une approche centrée sur les besoins et la réalité de leurs clients de même que sur leurs contextes de vie. 	
PRATIQUE CRITIQUE		
COMPÉTENCE : 1.2 Être capable d'exercer une pensée critique dans le cadre de sa pratique professionnelle		
Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>1. Être conscient de la diversité culturelle, religieuse, sociale, de genre, autochtone, etc. propre et d'autrui et l'impact de cette diversité sur l'intervention sociale.</p> <p>2. Se positionner en tant que professionnel contre toute forme de préjugé, de discrimination et d'oppression.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Acquérir des connaissances nécessaires et ajuster sa pratique en fonction des réalités sociales, culturelles ou religieuses propres aux clientèles auprès desquelles nous intervenons. ○ Identifier les écarts entre ses propres valeurs, ses croyances et ses constructions sociales et celles d'autrui. ○ Dénoncer et agir contre toute forme de discrimination ou d'oppression à l'égard de clientèles dans le cadre de l'exercice de la profession. ○ Intervenir si possible, dans la langue du client, et au besoin, recourir à un interprète. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fait preuve d'ouverture et d'autocritique dans l'intervention. ○ Démontre de l'ouverture et de l'acceptation à la diversité en lien avec la culture, l'âge, le genre, la race, la religion, l'orientation sexuelle et de genre, le statut socioéconomique, le statut d'immigration, les réalités autochtones ou toute autre condition ou style de vie. ○ Se connaît en tant que personne et intervenant(e). Est capable de nommer ses forces, faiblesses, valeurs, croyances, etc. ○ Maintien une distance professionnelle appropriée dans l'intervention.

<p>3. Identifier les enjeux de pouvoir reliés à l'intervention sociale pour favoriser le pouvoir d'agir du client et diminuer l'écart de pouvoir entre client-professionnel dans la relation d'aide.</p> <p>4. Réaliser des interventions basées sur la défense des droits du client et dans le respect du bien-être professionnel du travailleur social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Adapter ses communications orales et écrites selon les publics cibles de façon à ce qu'elles soient comprises par les personnes concernées. ○ Adapter l'intervention au profil et aux besoins du client. ○ Acquérir les connaissances nécessaires et adapter sa pratique professionnelle au regard des réalités des communautés des Premières Nations et Inuits. ○ Acquérir les connaissances et ajuster ses interventions ainsi que ses communications eu égard aux réalités de genre. ○ Identifier des stratégies pour prévenir l'épuisement professionnel ○ Cerner les limites de son intervention 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identifie les manifestations des différents types d'inégalités sociales et de la discrimination dans l'intervention et trouve des stratégies pour y remédier. ○ Agit dans une visée de défense des droits de ses clients. ○ Prend les mesures nécessaires pour éviter l'épuisement professionnel et la fatigue de compassion. ○ Met en application des moyens et des stratégies utiles pour prendre soin de soi-même (supervision, soutien par les pairs, exercice, méditation, etc.).
<p>PRATIQUE RÉFLEXIVE</p> <p>COMPÉTENCE : 1.3 Être capable d'agir selon une démarche réflexive dans sa pratique</p>		
Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>1. Identifier nos valeurs, nos croyances ainsi que notre position sociale considérant l'impact sur l'autre et sur l'intervention.</p> <p>2. Porter un regard critique sur sa pratique professionnelle en lien avec les valeurs du travail social.</p> <p>3. Cerner les impacts des actions posées et réajuster l'action au besoin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ S'engager dans un processus d'autoévaluation critique de son intervention. ○ Être conscient de ses propres valeurs et croyances. ○ Distinguer ses valeurs personnelles de celles de la profession. ○ Analyser des situations diverses d'intervention où l'intervenant est confronté à ses propres valeurs et croyances; identification des résonances dans l'intervention. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se préoccupe de comprendre l'autre et d'établir des alliances collaboratives malgré la différence. ○ Est à l'écoute de soi-même et d'autrui. ○ Cerne ses propres limites dans l'intervention. ○ Fait preuve d'empathie dans la relation d'aide. ○ Utilise des techniques de communication qui favorisent l'établissement d'une alliance collaborative comme : l'écoute active, le recule, la rétroaction, le reflet, la normalisation, la validation, etc.

PRATIQUE RÉFLEXIVE (SUITE ...)		
COMPÉTENCE : 1.3 Être capable d'agir selon une démarche réflexive dans sa pratique		
Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>4. Se connaître dans l'intervention comme personne et comme intervenant.</p> <p>5. Utiliser des moyens et des outils dans le but de s'autoévaluer tout au long de ses interventions.</p> <p>6. Faire preuve de jugement professionnel et d'autocritique et modifier sa pratique en conséquence.</p> <p>7. Conjuguer les savoirs théoriques avec ceux issus de la pratique professionnelle et de l'expérience de vie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Accueillir les rétroactions du client et d'autres professionnels, personnes et partenaires concernés par l'intervention. ○ Faire preuve d'ouverture et considérer des schémas différents, voire divergents, dans l'analyse et la compréhension des situations. ○ Faire face à des situations contradictoires dans l'intervention de par son rôle ou mandat. (ex. : DPJ). ○ Favoriser la compréhension globale de la situation du client en intégrant les connaissances théoriques avec celles issues de l'expérience. ○ Tenir compte des différents points de vue divergents pour l'analyse critique de l'intervention. ○ Questionner ses motivations, valeurs et croyances dans l'Intervention. ○ Fonder ses interventions sur les résultats d'une analyse critique. ○ Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité. ○ Faire preuve de maîtrise de soi en toute situation. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Porte un regard critique sur ses interventions. ○ Transpose les apprentissages dans des actions à venir. ○ Adapte ses interventions à la réalité du client et aux limites de sa pratique qui sont circonscrites à son champ d'exercice et à son milieu de pratique. ○ Considère le lien entre son expérience de vie, son système de valeurs et la pratique du travail social. ○ Intègre et incarne les valeurs de la profession de travailleur social, notamment, la quête pour la justice sociale, le respect de la dignité humaine, la primauté de l'autonomie et de l'autodétermination, la croyance en la capacité humaine pour évoluer et se développer et la défense des droits de ses clients. ○ Utilise une perspective anti-oppressive dans l'intervention et favorise le pouvoir d'agir du client. ○ Fait preuve de jugement professionnel dans ses interventions en s'appuyant sur les valeurs de la profession et sur son code de déontologie.

Domaine de compétence 2 : Un processus d'intervention sociale avec les individus, familles, groupes et collectivités.

Compétences visées :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable d'effectuer une évaluation du fonctionnement social, élaborer un plan d'intervention ou une stratégie concertée et déterminer la méthode d'intervention appropriée
- 2.3 Être capable de réaliser l'intervention sociale et évaluer le processus d'intervention

Norme d'exercice 1 : Processus d'intervention sociale

Documents de référence : Le *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*, OTSTCFQ, 2012; le *Cadre de référence : l'évaluation du fonctionnement social*, OTSTCFQ, 2011; le *Guide des normes pour la tenue des dossiers et des cabinets de consultation*, OPTSQ, 2007; les *Normes générales d'exercice de la profession de travailleur social, travailleuse sociale*, OTSTCFQ, 2019; le *Code des professions*.

Objectifs généraux :

1. Maîtriser le processus d'évaluation et d'intervention en travail social incluant la prise de contact, l'évaluation du fonctionnement social, la planification, la réalisation, l'évaluation du processus d'intervention et la terminaison d'une intervention sociale, et ce, auprès des individus, des couples et familles, des groupes ou des collectivités.
2. Démontrer l'appropriation et l'intégration des principes, des fondements d'intervention en travail social et des déterminants sociaux au processus d'intervention en utilisant des approches d'intervention propres au travail social telles l'approche anti-oppressive, psychosociale, écosystémique, structurelle, interculturelle, etc.
3. Faire preuve du savoir, du savoir-faire, du savoir-être et du savoir-dire tout au long du processus d'intervention.
4. Acquérir de l'autonomie pour entreprendre les différentes étapes du processus.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : PRISE DE CONTACT

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable d'effectuer une évaluation du fonctionnement social, élaborer un plan d'intervention ou une stratégie concertée et déterminer la méthode d'intervention appropriée

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<ol style="list-style-type: none"> 1. Déterminer la pertinence d'une intervention sociale lors de la réception de la demande de service. 2. Présenter son rôle, son mandat et les conséquences possibles de l'intervention afin d'obtenir le consentement libre et éclairé du client pour procéder à l'évaluation. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lire le dossier du client et tout rapport pertinent à la situation pour obtenir des informations complémentaires au besoin. ○ Consulter des professionnels au besoin. ○ Prendre contact avec le client⁶ visé par la demande ou la situation. ○ Préciser la demande de service en établissant avec le client la façon d'y donner suite. ○ Établir un lien de confiance et de collaboration avec les personnes concernées par la demande ou la situation présentée. ○ Connaître le milieu de pratique : son rôle, son mandat, l'organisation interne, les services offerts, les conditions et tâches des intervenants, la structure et le pouvoir décisionnel. ○ Connaître la clientèle desservie, les problématiques abordées et les ressources disponibles. ○ Connaître les lois et politiques sociales ayant un impact sur la situation de la personne. ○ Transmettre une information claire et précise au client pour qu'il prenne une décision éclairée. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utilise des moyens nécessaires et pertinents pour prendre connaissance de la demande de service. ○ Donne suite avec diligence. ○ Prend les moyens et les dispositions pour établir des liens de collaboration avec les personnes concernées par la demande ou la situation présentée. ○ Consulte les personnes ou les documents pertinents pour obtenir des renseignements complémentaires. ○ Prend contact avec le client visé par la demande ou la situation. ○ Précise la demande et établit avec le client la façon d'y donner suite. ○ Convient des suites à donner avec le client et avec d'autres personnes concernées, si cela s'avère pertinent. ○ Comprend et vulgarise le rôle, le mandat, les services offerts par son milieu de pratique ainsi que son propre rôle et mandat, et les limites de son intervention tenant compte de son contexte de pratique. ○ Cerne l'impact des lois et politiques sociales sur la personne, sa situation et l'intervention. ○ Explicite au client les limites de son intervention. ○ S'assure d'obtenir le consentement libre et éclairé du client pour procéder à l'évaluation proprement dite.

⁶ *Client* : une personne, un groupe, une collectivité ou un organisme bénéficiant des services d'un travailleur social; *Code de déontologie des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*, c. C-26, r. 291.1.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : ÉVALUATION DU FONCTIONNEMENT SOCIAL

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable d'effectuer une évaluation du fonctionnement social, élaborer un plan d'intervention ou une stratégie concertée et déterminer la méthode d'intervention appropriée

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>2. Recueillir les données pertinentes pour procéder à l'analyse de la situation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier des sources pertinentes pour la cueillette des données. ○ Identifier des outils d'évaluation à préconiser selon la situation (grilles, entrevues, génogrammes, etc.). ○ Identifier des déterminants sociaux de la santé reliés à la situation, les problèmes et/ou les besoins de la personne. ○ Identifier des approches et/ou modèles d'intervention à préconiser selon la situation, les problèmes et/ou les besoins de la personne et pertinents au travail social. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Explore les informations objectives et subjectives pertinentes concernant le client et son environnement. ○ S'enquiert sur la situation, les attentes, les besoins, les aspirations de même que la perception de la situation selon la perspective de la personne. ○ Identifie les facteurs personnels et environnementaux (environnement immédiat et sociétal) ayant une incidence sur la situation. ○ Accorde une attention particulière aux déterminants sociaux, aux rôles sociaux et aux forces des personnes. ○ Crée des liens collaboratifs avec les personnes concernées par la situation. ○ Utilise des approches d'intervention spécifiques au travail social.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : ÉVALUATION DU FONCTIONNEMENT SOCIAL (SUITE...)

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable d'effectuer une évaluation du fonctionnement social, élaborer un plan d'intervention ou une stratégie concertée et déterminer la méthode d'intervention appropriée

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>3. Analyser la situation en établissant des liens entre les données recueillies et la compréhension de la situation tout en intégrant les déterminants sociaux de la santé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Faire une synthèse des éléments significatifs des problèmes présentés, des besoins, des caractéristiques personnelles et environnementales ainsi que leurs influences sur le fonctionnement social de la personne. ○ Prendre en considération la nature des problèmes, leur évolution dans le temps, leur gravité, leurs conséquences pour la personne et son entourage, ce qui a été fait dans le passé pour les résoudre, les attentes et les forces de la personne et de ses proches ainsi que les ressources et opportunités qu'offre l'environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Établit une compréhension de la situation présentée en dégagant une analyse. ○ Explique l'interrelation entre les facteurs personnels et environnementaux. ○ Accorde une attention particulière aux déterminants sociaux, aux rôles sociaux ainsi qu'aux forces relevées chez la personne et dans son environnement. ○ Dégage une analyse et une opinion professionnelle en se basant sur des données vérifiables.
<p>3. Formuler une hypothèse et une opinion professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Émettre un jugement professionnel basé sur son analyse de la situation. ○ Se positionner comme professionnel face à la situation de la personne. ○ Fonder son opinion professionnelle sur les savoirs issus de la pratique, les connaissances scientifiques ainsi que sur des assises théoriques. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Explicite sa pensée de la situation présentée. ○ Statue notamment sur l'urgence, la sévérité et la gravité de la situation. ○ Porte une attention particulière à ne pas émettre de jugement de valeur, des impressions diagnostiques ou un diagnostic. ○ Formule son opinion professionnelle guidée par le respect des principes et des valeurs de la profession ainsi que la recherche du meilleur intérêt de la personne. ○ Partage avec la personne son opinion professionnelle.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : ÉVALUATION DU FONCTIONNEMENT SOCIAL (SUITE...)

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable d'effectuer une évaluation du fonctionnement social, élaborer un plan d'intervention ou une stratégie concertée et déterminer la méthode d'intervention appropriée

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>4. Rédiger un rapport d'évaluation du fonctionnement social en émettant des orientations, des recommandations et/ou des stratégies d'intervention, le cas échéant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aborder tous les éléments nécessaires dans la production d'un rapport d'ÉFS selon le cadre de référence de l'Ordre. ○ Réviser la pertinence et la validité des données recueillies pour le rapport. ○ Porter une attention particulière dans la rédaction de l'analyse et de l'opinion professionnelle qui sont le cœur du rapport. ○ Intégrer le point de vue, les désirs et les attentes du client dans le rapport. ○ Présenter le rapport au client et s'assurer d'enquérir de son opinion face au rapport. ○ Connaître, intégrer et respecter les normes professionnelles dans la production des rapports écrits. (cf. : OTSTCFQ, <i>Cadre de référence : l'évaluation du fonctionnement social</i>, 2011 et OPTSQ, <i>Guide des normes pour la tenue des dossiers et des cabinets de consultation</i>, 2007) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se conforme aux exigences de son ordre professionnel pour la tenue des dossiers. ○ Précise les orientations, les stratégies ou les objectifs d'intervention de même que les recommandations nécessaires à partir de son opinion professionnelle. ○ Fait l'analyse et les vérifications nécessaires pour s'assurer d'intégrer des données probantes dans le rapport d'ÉFS. ○ Présente le rapport au client et s'enquiert de son point de vue. ○ Produit des documents de niveau universitaire en se souciant d'utiliser un langage clair et accessible à la clientèle cible.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : PLANIFICATION DE L'INTERVENTION SOCIALE

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable d'effectuer une évaluation du fonctionnement social, élaborer un plan d'intervention ou une stratégie concertée et déterminer la méthode d'intervention appropriée

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<ol style="list-style-type: none"> 1. Concevoir un plan d'intervention avec des objectifs adaptés, réalistes et mesurables en lien avec l'analyse et l'opinion professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rédiger un plan d'intervention fondé sur l'évaluation du fonctionnement social effectuée au préalable en tenant compte du point de vue du client. ○ Identifier une approche ou un modèle d'intervention à préconiser selon la situation. ○ Développer des objectifs, des moyens et des échéanciers qui sont réalistes, réalisables et mesurables avec la participation du client. ○ Chercher la participation des personnes et des partenaires concernés dans l'élaboration du plan d'intervention. ○ Faire des plans d'intervention interdisciplinaires ou individualisés, lorsque pertinents. ○ Connaître les ressources et les services disponibles et pertinents aux objectifs ciblés. ○ Considérer les lois, les politiques sociales et les enjeux structurels et/ou organisationnels ayant un impact sur le changement visé par le plan d'intervention. 	<p>Le plan d'intervention inclut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les caractéristiques personnelles, sociales, économiques, culturelles du client, de sa situation, de ses besoins, de ses valeurs, de ses attentes, de ses aspirations, de ses forces, ainsi que celles de son environnement; 2. Le point de vue du client ainsi que celui d'autres personnes concernées ou impliquées dans la situation; 3. L'ensemble des facteurs pouvant avoir une incidence sur l'intervention et la priorité des objectifs à poursuivre en ce sens; 4. Les éléments pertinents du contexte, dont la mission de l'organisation d'appartenance et les ressources appropriées à l'interne et dans la communauté; 5. Les objectifs sont réalistes en regard du contexte d'intervention, de l'environnement du client, de ses besoins et aspirations; 6. Les échéanciers de réalisation des objectifs sont établis avec le client; 7. Les informations portant sur le mandat, le rôle, les obligations et les responsabilités professionnelles sont transmises au client ainsi que la portée et les limites possibles des interventions sociales envisagées; 8. Le client est au centre des interventions.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : PLANIFICATION DE L'INTERVENTION SOCIALE (SUITE ...)

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable d'effectuer une évaluation du fonctionnement social, élaborer un plan d'intervention ou une stratégie concertée et déterminer la méthode d'intervention appropriée

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>2. Réviser le plan d'intervention et suivre son évolution en tenant compte du point de vue du client et de la participation du client dans le processus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mobiliser les ressources nécessaires pour l'atteinte des objectifs. ○ Développer des alliances collaboratives avec les personnes concernées. ○ Contacter régulièrement le client pour s'enquérir de l'évolution de la situation. ○ Rechercher la rétroaction du client et de toute personne et partenaire concernés par le plan de façon régulière. ○ Adapter ou modifier le plan en fonction des besoins et désirs du client ainsi que de l'évolution de la situation. ○ Faire preuve d'ouverture et d'écoute. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Réalise les démarches nécessaires pour mobiliser les ressources pertinentes pour l'atteinte des objectifs. ○ Est capable de développer et maintenir des alliances collaboratives. ○ Fait un suivi régulier de la situation du client. ○ S'enquiert sur le point de vue, la perception et les désirs du client ○ S'assure de la collaboration de toute personne ou partenaire concernés dans la réalisation du plan d'intervention. ○ Ajuste ses interventions au besoin. ○ Fait preuve de flexibilité.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : RÉALISATION DE L'INTERVENTION SOCIALE

COMPÉTENCES :

2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)

2.2 Être capable de réaliser l'intervention sociale et évaluer le processus d'intervention

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre en œuvre un plan d'intervention en utilisant les moyens identifiés et en tenant compte de l'impact de l'intervention sur le client. 2. Savoir transmettre de l'information à la personne et à toute autre personne, professionnel, ou partenaire impliqué. 3. Dénoncer et agir sur les rapports d'inégalité et de pouvoir. 4. Transposer ses connaissances à la situation présente et faire preuve d'introspection dans son intervention. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Réaliser et mener à terme une intervention d'après le plan d'intervention. ○ Mobiliser des ressources diverses (personnelles, communautaires, institutionnelles, du réseau, etc.). ○ Développer des collaborations intersectorielles et interprofessionnelles dans le processus d'intervention. ○ Transmettre une information claire et précise à toute personne ou partenaire concerné par l'intervention. ○ Recevoir avec un esprit d'ouverture les rétroactions de toute personne ou partenaire concerné par l'intervention. ○ Favoriser la participation du client dans l'intervention en tenant compte de son point de vue, ses préférences, ses valeurs, les besoins exprimés par la personne et les personnes concernées par l'intervention. ○ Centrer les interventions sur le meilleur intérêt du client, faciliter l'accès à des services. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fonde ses interventions sur les cibles de changements souhaités et convenus avec le client et, s'il y a lieu, les acteurs concernés. Celles-ci intègrent les déterminants sociaux de la santé. ○ Réalise ses interventions de façon transparente et concertée avec le client et s'il y a lieu, les acteurs concernés. Les interventions réalisées s'inscrivent dans le champ d'exercice de la profession de travailleur social. ○ Évalue de façon régulière et continue la pertinence et la nécessité des interventions réalisées en fonction du contexte d'intervention, de l'environnement du client, de ses besoins et aspirations. ○ Reflète l'évolution de la situation et témoigne des interventions réalisées par le respect des normes liées à la tenue des dossiers. ○ Tient compte des valeurs du client dans l'intervention et identifie ses propres zones d'inconfort dans la pratique.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : RÉALISATION DE L'INTERVENTION SOCIALE (SUITE...)

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable de réaliser l'intervention sociale et évaluer le processus d'intervention

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>5. Ajuster l'intervention, le plan d'intervention et les stratégies d'intervention, si nécessaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utiliser des approches d'intervention propres au travail social dans le processus d'intervention telle que l'approche anti-oppressive, psychosociale, écosystémique, structurelle, interculturelle, etc. ○ Respecter le rythme du client dans le processus d'intervention. ○ Favoriser l'adhésion du client à la réalisation du plan d'intervention. ○ Faire preuve d'écoute, d'ouverture et de patience à l'endroit du client. ○ Faire preuve d'empathie au regard de la situation vécue par chacun des clients, y compris leur souffrance et leur détresse, tout en gardant la distance professionnelle nécessaire dans la relation pour jouer son rôle de manière adéquate. ○ Tenir à jour le dossier du client en respectant les normes sur la tenue des dossiers de l'Ordre. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Réévalue et apporte les changements nécessaires au plan d'intervention au besoin. ○ S'adapte au changement, fait preuve de souplesse et de rigueur. ○ Fait preuve de savoir-être dans l'intervention. ○ Consigne des notes chronologiques pour refléter l'évolution des interventions. ○ Apporte des modifications ou des mises à jour du plan d'intervention au besoin. ○ En général, se conforme aux exigences de son ordre professionnel pour la tenue des dossiers.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : ÉVALUATION DU PROCESSUS D'INTERVENTION SOCIALE

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable de réaliser l'intervention sociale et évaluer le processus d'intervention

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluer le degré d'atteinte des objectifs du plan d'intervention. 2. S'enquérir du point de vue du client quant à son appréciation du déroulement et du fonctionnement du processus d'intervention. 3. Favoriser l'appropriation par le client des résultats de l'intervention et sa capacité à transposer de nouveaux acquis à d'autres situations similaires. 4. Utiliser les indicateurs établis dans le plan d'intervention pour mesurer les résultats de l'intervention en portant une attention particulière aux indices de bien-être et de qualité de vie. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mesurer la nature et le degré de changement par rapport à la situation initiale, et ce, en fonction des objectifs visés, des moyens, des stratégies et des techniques choisies et des échéanciers. ○ Dégager les facteurs ayant une incidence sur le changement ou le non-changement. ○ Formuler de nouvelles hypothèses avec les acteurs concernés. ○ Modifier le plan d'action au besoin. ○ Valider les nouveaux acquis par le client. ○ Explorer la capacité du client à transposer les nouveaux acquis dans d'autres situations similaires. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Détermine avec le client et, s'il y a lieu, avec les acteurs concernés, le degré d'atteinte des objectifs du plan d'intervention ainsi que leur appréciation du déroulement et du fonctionnement du processus d'intervention. ○ Travaille à la conscientisation du client et à l'appropriation des résultats, à l'assimilation des moyens déployés et à la capacité de transférer ses acquis à des situations similaires. ○ Évalue l'ensemble du processus d'intervention sociale par l'observation d'indicateurs en lien avec les objectifs visés.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTERVENTION : TERMINAISON

COMPÉTENCES :

- 2.1 Être capable de créer et de maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes (individu, famille, groupe, communauté)
- 2.2 Être capable de réaliser l'intervention sociale et évaluer le processus d'intervention

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<ol style="list-style-type: none"> 1. Terminer une intervention en travail social en tenant compte de l'impact de la fin de l'intervention sur le client. 2. Préparer le client à la fin de l'intervention. 3. Diriger le client vers d'autres services au besoin. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyser de façon adaptée pour décider de la fin de l'intervention tenant compte de l'atteinte des objectifs et du contexte d'intervention ainsi que de l'impact de la fin de l'intervention sur le client. ○ Accompagner adéquatement le client pour terminer l'intervention et s'assurer de la continuité des services au besoin (rédaction des rapports, référence interne et externe, transfert de dossier personnalisé, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fonde la fin de l'intervention sur son jugement professionnel. ○ Prépare et aide à mettre fin à la relation professionnelle établie selon les besoins du client, la situation présentée ou le contexte de pratique. ○ Oriente le client, lorsque requis, vers les ressources pertinentes ou nécessaires selon les besoins, capacités et aspirations de celui-ci. Au besoin, assure un accompagnement personnalisé en ce sens. ○ Rédige une note chronologique ou un rapport de fermeture de dossier, le cas échéant, qui témoigne de l'ensemble des interventions réalisées et des recommandations ou références à suivre, le cas échéant. ○ Rédige et transmet tout rapport nécessaire pour assurer la continuité des services lorsque requis. ○ De façon générale, se conforme aux exigences de son ordre professionnel pour la tenue des dossiers.

Domaine de compétence 3 : Collaborations professionnelles, intersectorielles et partenariales

Compétence visée :

3.1 Être capable d'établir et de maintenir des collaborations professionnelles et intersectorielles

Norme d'exercice 2 : Posture et relations professionnelles

Documents de référence : Loi 10 : Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales- Réforme Barrette; le Code des professions; le Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec, OTSTCFQ, 2012; le Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux, OTSTCFQ, 2012; les Normes générales d'exercice de la profession de travailleur social, travailleuse sociale, OTSTCFQ, 2019.

Objectif général :

Développer une solide compréhension de son rôle et sa fonction de travailleur social en juxtaposition des autres disciplines d'intervention par la compréhension des enjeux relatifs à la structure organisationnelle du milieu de pratique, par la connaissance approfondie des politiques sociales et des problématiques spécifiques à son champ de pratique ainsi que par des collaborations intersectorielles dans l'intervention.

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les spécificités qui distinguent le rôle du travailleur social des autres professionnels de l'équipe multidisciplinaire, notamment son rôle d'agent de changement social, sa conception de l'individu en lien et en interaction avec son environnement, l'identification des déterminants sociaux de la santé ainsi que la préconisation d'une intervention basée sur l'analyse des enjeux de pouvoir et de la défense des droits. 2. Connaître et comprendre le cadre organisationnel, le mandat, les services et les politiques de son milieu de pratique et l'impact de ces derniers sur son rôle de travailleur social, le client et l'intervention en travail social. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utiliser un journal de bord pour analyser des situations d'intervention où le supervisé est appelé à se positionner en tant que professionnel. ○ Lire des documents en lien avec le mandat, les services, les programmes, la structure organisationnelle, etc. du milieu de pratique. ○ Participer à des rencontres d'équipe du personnel du milieu de pratique. ○ Participer à des consultations et/ou des comités cliniques multidisciplinaires. ○ Visiter des institutions et/ou des organismes communautaires partenaires au milieu de pratique. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comprend son rôle en tant que travailleur social à l'intérieur de l'équipe multidisciplinaire. ○ Défend son positionnement professionnel dans un esprit de collaboration pour faire valoir son évaluation ainsi que les désirs, les droits et les intérêts de son client. ○ Est capable d'expliquer le mandat, les services, les programmes et la structure organisationnelle de son milieu de pratique en lien avec les problèmes visés et la clientèle desservie par le milieu. ○ Identifie facilement les enjeux organisationnels et structurels dans l'intervention et établit des stratégies adéquates pour veiller aux intérêts du client. ○ Informe le client et toute personne concernée des limites de son intervention et de son rôle vis-à-vis les enjeux organisationnels et structurels.

DOMAINE DE COMPÉTENCE 3 : COLLABORATIONS PROFESSIONNELLES, INTERSECTORIELLES ET PARTENARIALES (SUITE...)		
COMPÉTENCE : 3.1 Être capable d'établir et de maintenir des collaborations professionnelles et intersectorielles		
Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<p>3. Saisir l'impact des politiques sociales, des programmes sociaux et des lois afférents à son milieu et à son champ de pratique sur l'intervention, le client et le rôle du travailleur social.</p> <p>4. Être familier avec les problématiques, les outils, les instruments et les approches d'intervention propres au champ de pratique spécifique du milieu de pratique et au travail social.</p> <p>5. Identifier les partenaires du milieu et cerner leurs rôles et mandats. Identifier son propre rôle et ses limites dans l'intervention.</p> <p>6. Démontrer la capacité d'établir des collaborations intersectorielles avec les partenaires du milieu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier les politiques sociales, les programmes sociaux et les lois afférents au champ de pratique spécifique. Lire des documents pertinents à ce sujet. ○ Intégrer lesdites politiques lors de l'évaluation et l'analyse des différents types de situations sociales. ○ Analyser des cas avec le superviseur sur les enjeux entourant l'impact des politiques sociales sur l'intervention. ○ Élaborer des plans d'intervention multi ou interdisciplinaires lorsque possible et approprié. ○ Utiliser des grilles, des instruments d'évaluation et d'autres outils d'intervention propres au champ de pratique spécifique au milieu en complémentarité de l'évaluation du fonctionnement social. ○ Présenter de cas cliniques en supervision, en rencontre d'équipe ou en équipe multidisciplinaire. ○ Participer à des rencontres de tables de concertation, des rencontres pour l'élaboration de plans d'intervention individualisés ou tout autre espace où le supervisé aura l'opportunité d'assister à des échanges et des collaborations intersectorielles 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utilise de façon critique, différenciée et appropriée les politiques sociales, les programmes sociaux et les lois afférents aux problèmes visés et à la clientèle desservie. ○ Démonstre la capacité d'identifier et de mobiliser les ressources nécessaires et disponibles ainsi que les partenaires du milieu pour l'atteinte des objectifs d'intervention par l'établissement des collaborations intersectorielles. ○ Peut contribuer de façon positive à des rencontres d'équipe, de consultation clinique ou des comités cliniques. ○ Utilise adéquatement et avec discernement les différents outils cliniques mis à sa disposition par le milieu de pratique. ○ Connaît et utilise convenablement les différentes procédures, trajectoires et algorithmes de référence pour des services externes ou connexes propres à son milieu de pratique.

Domaine de compétence 4 : Développement professionnel et contribution à l'évolution de la profession

Compétences visées :

- 4.1 Être capable de développer son identité professionnelle
- 4.2 Être capable d'assurer son développement professionnel
- 4.3 Être capable de contribuer au développement de la profession

Norme d'exercice 2 : Posture et relations professionnelles

Documents de référence : Le *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec*, OTSTCFQ, 2012 ; le *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*, OTSTCFQ, 2012; le *Règlement sur la formation continue obligatoire des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* (c. RLRQ C-26, r. 291.1)

Objectifs généraux :

1. Consolider son identité professionnelle par l'appropriation du rôle, des valeurs et des habilités spécifiques au travail social.
2. Démontrer un engagement continu pour son propre développement professionnel et celui de la profession de travailleur social.

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
<ol style="list-style-type: none"> 1. Porter un regard critique sur la profession et contribuer au développement des meilleures pratiques. 2. Identifier des objectifs de développement professionnel et établir un plan de formation continue pour les atteindre. 3. Maintenir à jour ses compétences en intervention. 4. S'intéresser et contribuer au rayonnement de la profession. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ajuster sa pratique en fonction des nouvelles connaissances issues de la recherche et de la pratique. ○ Fonder ses interventions sur les meilleures pratiques en travail social. ○ Développer et maintenir par la formation continue ses compétences professionnelles. ○ Participer à des colloques, congrès ou toute autre formation offerte dans le cadre du stage ou par l'Ordre. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Porte un regard critique sur la profession dans une optique de développement des meilleures pratiques. ○ Démonstre de la curiosité et de l'engagement pour le changement social. ○ Identifie ses faiblesses en tant qu'intervenant et établit un plan de formation ou des moyens pour combler ses lacunes. ○ Participe avec succès aux activités de formation que lui sont offertes dans son milieu de pratique. ○ Se soucie de la rigueur professionnelle et de maintenir à jour ses compétences en s'informant sur les recherches et nouvelles pratiques qui encadrent la profession.

DOMAINE DE COMPÉTENCE 4 : DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DE LA PROFESSION (SUITE...)

COMPÉTENCES :

- 4.1 Être capable de développer son identité professionnelle
- 4.2 Être capable d'assurer son développement professionnel
- 4.3 Être capable de contribuer au développement de la profession

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs de réussite
5. S'engager dans un processus de développement continu sur la connaissance et la compréhension des enjeux de société et des problèmes sociaux.	<ul style="list-style-type: none"> ○ S'informer sur les recherches récentes et pertinentes à son milieu de pratique et au travail social. ○ Préconiser dans l'intervention une pratique fondée sur les preuves, sur les faits, ou sur des données probantes en lien avec la recherche en travail social. ○ Participer ou contribuer à des projets innovants ou à la recherche dans son milieu de pratique. ○ Développer un plan de perfectionnement professionnel à réaliser pendant et après le stage. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contribue ou participe à des initiatives innovantes/projets dans le milieu de pratique. ○ Participe ou contribue à des activités pour le rayonnement de la profession (présentations, participation aux kiosques, souligne les journées professionnelles et celles de thèmes en lien avec son milieu de pratique, etc.). ○ Participe ou contribue à des projets de recherche ou de développement professionnel. ○ Établit un plan de perfectionnement professionnel à réaliser. ○ Fait preuve de projection professionnelle.

GRILLE D'ÉVALUATION DE STAGE

La grille d'évaluation du rapport de stage doit être complétée et signée par le superviseur et le supervisé. Lorsqu'il y a une divergence d'opinion entre le supervisé et le superviseur, le supervisé devra remplir une feuille en annexe pour expliquer son point de vue. L'appréciation de la maîtrise de la compétence évaluée se situe entre satisfaisant et non-satisfaisant. L'évaluation se fait en deux temps, au mi-stage (évaluation formative) et à la fin stage (évaluation sommative). Pour la réussite de stage, la mention *satisfaisant* est requise pour l'ensemble des compétences lors de l'évaluation sommative (fin du stage). Ce qui correspond à un niveau égal à celui d'un finissant en travail social (*Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*, 2012, p. 31). Dans tous les cas, la décision finale de réussite de stage reviendra à l'Ordre.

Rappel :

Comme mentionné dans la section **Résultats attendus** pour la réussite de stage, le supervisé devra démontrer un **niveau 1** d'acquisition pour l'ensemble de compétences à l'exception de la compétence 1.1 (niveau 2 demandé) et de la compétence 4.3 (niveau 3 demandé).

Lorsque le supervisé accuse des difficultés dans l'acquisition d'une des compétences requises par domaine de compétence, l'évaluation formative (mi-stage) devra inclure dans la section **Résumé** de la grille d'évaluation, les améliorations souhaitées lors de la complétion du stage. Une période probatoire pourrait également être de mise, avec une autorisation préalable de l'Ordre, si le supervisé accuse de difficultés importantes dans la réalisation des objectifs de stage. Cette période pourrait s'étaler de 2 à 4 semaines au maximum. Dans ce cas, des objectifs spécifiques à réaliser seront établis avec l'accord de l'Ordre. Les résultats de la période probatoire permettront de déterminer la continuation ou la terminaison du stage.

Finalement, pour le rapport d'évaluation formative, seulement les signatures du superviseur et du supervisé est requise. Pour le rapport du résultat de l'évaluation sommative, la mention *satisfaisant* ou *insatisfaisant* doit être consignée. **Le rapport de fin de stage doit être retourné à l'Ordre dans les cinq jours suivant la complétion du stage.**

Veillez remplir le rapport d'évaluation de stage ci-dessous et le retourner au secrétariat de la direction des admissions et du perfectionnement de l'Ordre à :

OTSTCFQ
255, BOUL. CRÉMAZIE EST, BUREAU 800
MONTRÉAL (QUÉBEC) H2M 1L5

ou

par courriel à l'adresse suivante :

admission@otstcfq.org

RAPPORT D'ÉVALUATION DE STAGE

Nom du supervisé(e) :	
Milieu de pratique :	
Type de stage :	<p>Règlement sur les normes d'équivalence :</p> <p><input type="checkbox"/> Formation</p> <p><input type="checkbox"/> Mise à niveau des compétences (<i>CFETS + 5 ans</i>)</p> <p>Règlement sur les stages de perfectionnement :</p> <p><input type="checkbox"/> Perfectionnement</p>
Date de l'évaluation :	
Type d'évaluation :	<input type="checkbox"/> Formative <input type="checkbox"/> Sommative
Nom du superviseur :	

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS RÉALISÉES PENDANT LE STAGE

(détaillez la liste des activités et responsabilités du supervisé(e) :

DOMAINES DE COMPÉTENCES ÉVALUÉS			
DOMAINE 1 : une pratique éthique, critique et réflexive			
Sphères du savoir, savoir-être, savoir-faire, savoir-dire Commentaires:			
Le supervisé(e) est capable de :	Satisfaisant	En partie satisfaisant	Non-satisfaisant
1.1 Comprendre, questionner, intégrer et appliquer les fondements éthiques du travail social dans sa pratique. (pour cette compétence un niveau 2 est demandé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Exercer une pensée critique dans le cadre de sa pratique professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 Agir selon une démarche réflexive dans sa pratique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :			

DOMAINE 2 : un processus d'intervention sociale avec les individus, familles, groupes et collectivités.			
Sphères du savoir, savoir-être, savoir-faire, savoir-dire Commentaires:			
Le supervisé(e) est capable de :	Satisfaisant	En partie satisfaisant	Non-satisfaisant
2.1 Créer et maintenir des liens sociaux de collaboration avec les acteurs concernés par les situations-problèmes en fonction des différentes méthodes d'intervention (individu, famille, groupe, communauté).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 Effectuer une évaluation du fonctionnement social, élaborer un plan d'intervention ou une stratégie concertée et déterminer la méthode d'intervention appropriée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 Réaliser l'intervention sociale et évaluer le processus d'intervention.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :			

DOMAINE 3 : des collaborations professionnelles, intersectorielles et partenariales				
Sphères du savoir, savoir-être, savoir-faire, savoir-dire Commentaires:				
Le supervisé(e) est capable de :		Satisfaisant	En partie satisfaisant	Non-satisfaisant
3.1 Établir et maintenir des collaborations professionnelles et intersectorielles.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :				

DOMAINE 4 : une contribution à son développement professionnel et à l'évolution de la profession			
Sphères du savoir, savoir-être, savoir-faire, savoir-dire Commentaires:			
Le supervisé(e) est capable de :	Satisfaisant	En partie satisfaisant	Non-satisfaisant
4.1 Développer son identité professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2 Assurer son développement professionnel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3 Contribuer au développement de la profession. (pour cette compétence un niveau 3 est demandé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :			

Rédaction des rapports professionnels et tenue des dossiers :

(détaillez la capacité à rédiger un rapport d'évaluation du fonctionnement social, un plan d'intervention, une note chronologique ainsi que le respect des normes professionnelles reliées à la tenue des dossiers)

Savoir-être :

(spécifiez l'appréciation des comportements et des attitudes relatives au savoir-être dans l'intervention)

RÉSUMÉ

(Notez l'appréciation globale du supervisé(e) en nommant les aspects forts en intervention ainsi que les points à améliorer. Faites état de l'évolution du supervisé(e) vis-à-vis des savoirs reliés à l'exercice du travail social. Considérez sa capacité à répondre aux responsabilités organisationnelles (consignation de statistiques, ponctualité, travail d'équipe, présence aux rencontres, etc.). Précisez les objectifs à travailler pour l'évaluation sommative ou la période probatoire, le cas échéant)

RÉSULTAT DE L'ÉVALUATION

- Satisfaisant
- Insatisfaisant⁷

Nom et signature du supervisé
Date

Nom et signature du superviseur
Date

⁷ Pour cette mention, communiquez au préalable avec le Service des admissions de l'OTSTCFQ

ANNEXE 1

Les attitudes et les comportements professionnels attendus selon le *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec* (pp.30-31) :

Les attitudes et les comportements professionnels attendus de la part des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux visent, rappelons-le, les qualités personnelles et les savoir-être utiles à l'exercice de la profession. Ils se rapportent à ce qui suit :

- Avoir confiance en soi, c'est-à-dire démontrer de l'assurance personnelle et professionnelle.
- Être une personne accueillante et sensible aux réactions et aux sentiments des autres.
- Faire preuve d'une bonne connaissance de soi, en particulier de ses capacités, habiletés, compétences et limites, ainsi que de ses motivations, valeurs, biais et préjugés et de leur influence sur ses relations interpersonnelles.
- Faire preuve d'humilité et d'ouverture au regard de toute suggestion ou critique se rapportant à son travail ou à ses comportements.
- Faire preuve d'autonomie professionnelle et d'un esprit critique face à son action sur le plan professionnel.
- Faire preuve de discernement, de jugement, d'affirmation, de leadership et de persuasion dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles et dans ses communications.
- Faire preuve d'écoute, d'ouverture et de patience à l'endroit des êtres humains.
- Faire preuve d'empathie au regard de la situation vécue par chacun des clients, y compris leur souffrance et leur détresse, tout en gardant la distance professionnelle nécessaire dans la relation pour jouer son rôle de manière adéquate.
- Faire confiance aux personnes et croire en leur capacité à effectuer des changements dans leur vie.
- Faire preuve de tolérance et de respect face à la différence et aux valeurs et croyances des autres.
- Faire preuve de chaleur humaine, d'altruisme et de sollicitude.
- Faire preuve d'une conscience sociale.
- Faire preuve d'engagement dans sa pratique professionnelle.
- Faire preuve d'un sens politique et stratégique.
- Faire preuve de cohérence entre le discours et l'action.
- Faire preuve d'un sens de l'organisation dans la conduite de ses activités professionnelles.
- Faire preuve de vision et d'esprit critique en même temps que d'ouverture d'esprit au regard des tendances sociétales et des problèmes sociaux.
- Faire preuve d'un souci à s'exprimer, en tout temps, dans un langage accessible, clair et précis.
- Faire preuve de capacité de médiation.
- Faire preuve de perspicacité.
- Faire preuve de discrétion, d'honnêteté et d'intégrité.

- Faire preuve de maturité affective.
- Faire preuve de souplesse et de capacité d'adaptation.
- Faire preuve de débrouillardise et d'efficacité
- Faire preuve d'intuition et d'un sens de l'anticipation.
- Faire preuve de créativité et d'initiative.
- Faire preuve de curiosité intellectuelle.
- Faire preuve de tact et de courtoisie.
- Faire preuve d'un esprit d'équipe.
- Faire preuve d'un esprit de synthèse.
- Faire preuve d'une pensée analytique et méthodique.
- Faire preuve de rigueur.
- Faire preuve de calme, de persévérance et de contrôle de soi en toute situation.
- Faire preuve de sang-froid et d'efficacité en situation de crise ou en situation d'urgence.
- Faire preuve de tolérance au stress.

BIBLIOGRAPHIE

Cadre de référence : l'évaluation du fonctionnement social, 2011; OPTSQ,

Code des professions (LR.Q., C-26)

Code de déontologie des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, c. C-26, r. 291.1.

Guide des normes pour la tenue des dossiers et des cabinets de consultation 2007; OPTSQ,

Normes générales d'exercice de la profession de travailleur social, travailleuse sociale, 2019 (adopté par le CA en mars 2019);

Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux, 2012; OTSTCFQ,

Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec, 2012; OTSTCFQ

Règlement sur la formation continue obligatoire des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (c. RLRQ C-26, r. 291.1)

Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (c. RLRQ C-26, r. 293)

Règlement sur les stages de perfectionnement des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (c. RLRQ C-26, r. 296)