

Sherpa+

Recueil de fiches synthèses
pour les personnes superviseuses de stage

S'informer **pour accompagner** **des stagiaires**

Sous la direction de
Matthieu Petit
et Marie Beauchamp



Sherpa+

À qui s'adresse Sherpa+ ?

Sherpa+ est une plateforme gratuite et conviviale destinée aux personnes qui accompagnent des stagiaires dans leur milieu de travail. Considérant que les appellations diffèrent d'un programme à l'autre, Sherpa+ les désigne comme personnes superviseuses.

Ce recueil de fiches synthèses fait partie de Sherpa+, une autoformation permettant d'optimiser l'expérience de stage au collégial et à l'université. Un recueil de fiches outils est également disponible.

formationsherpa.com

Pour citer ce recueil :

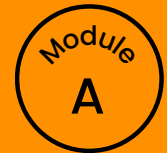
Petit, M. et Beauchamp, M. (dir.) (2023). *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Chapeauté par le secteur Performa de l'Université de Sherbrooke, cette autoformation est financée par le ministère de l'Enseignement supérieur du Québec et le Secrétariat à la jeunesse.

Table des matières

Module A - Anouk Laporte	1
Stage	
Module B - Viviane Fournier	4
Personne stagiaire	
Module C - Claudia Gagnon	7
Personne superviseure	
Module D - Stéphanie Hovington	10
Accueil des stagiaires	
Module E - Mélanie Gagnon et Stéphanie Jacques	13
Bien-être des stagiaires	
Module F - Julie Lefebvre	16
Démarche réflexive des stagiaires	
Module G - Matthieu Petit	19
Accompagnement des stagiaires à l'aide du numérique	
Module H - Marie Beauchamp	22
Savoir-être des stagiaires	
Module I - Katia Leclerc	25
Rétroaction aux stagiaires	
Module J - Martine Girard	28
Évaluation des stagiaires	

Sherpa+



Fiche synthèse

Stage

Réalisée par

Anouk Laporte

Pour citer cette fiche :

Laporte, A. (2023). Module A – Stage. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Stage

En quoi consiste un stage?

C'est une activité prévue dans un programme d'études qui se fait au sein d'un milieu de travail, lié au champ professionnel, en vue de pratiquer et de développer des connaissances, des habiletés et des attitudes requises à l'exercice d'une profession (Colognesi, Deprit et Van Nieuwenhoven, 2021). Au gré des interactions, les personnes stagiaires y font des apprentissages à la fois formels et informels.

Est-ce que tous les stages sont de même nature?

Non. Les stages prennent différentes formes et modalités selon les programmes d'études afin de respecter le cheminement des stagiaires (Richard, 2017).

	Stage d'observation ou d'exploration	Stage d'immersion	Stage d'intégration
Durée	Courte durée (quelques jours/semaines)	Durée moyenne (quelques semaines/mois)	Longue durée (quelques/plusieurs mois)
Objectifs pour la personne stagiaire	S'initier, explorer, observer, poser des questions, se familiariser avec le travail, découvrir le métier et valider son choix professionnel.	Réaliser des tâches professionnelles de manière progressive, mettre en pratique des connaissances, des habiletés et des attitudes acquises lors de sa formation.	Exercer le métier avec une certaine autonomie, mobiliser ses compétences afin de résoudre des problèmes professionnels parfois complexes.

Quels documents précisent la nature d'un stage?

Les stages étant au cœur des programmes d'études, il importe de rendre disponible une documentation adéquate qui aborde autant les enjeux administratifs que pédagogiques. Convention de stage, contrat d'apprentissage, guide des stages... Les appellations sont nombreuses, mais voici certains éléments qu'on devrait y retrouver (Gouvernement du Québec, 2020) :

- Coordonnées de la personne stagiaire, de l'établissement d'enseignement et du milieu de stage;
- Rôles et responsabilités des parties (ou personnes) impliquées;
- Description du stage (incluant sa durée, ses modalités, les niveaux de compétences visés...);
- Attentes envers l'accompagnement, l'évaluation et la réussite du stage;
- Règlementation en ce qui concerne notamment les absences, l'abandon et la cessation du stage;
- Informations quant aux assurances, à la rémunération et aux politiques institutionnelles.

Sherpa+

Lorsque rédigé par la personne stagiaire, un document (parfois nommé contrat d'apprentissage) se compose habituellement de cinq éléments lui permettant de structurer son projet de stage : 1) ses objectifs, 2) les moyens envisagés, 3) l'échéancier, 4) les traces ou preuves et 5) les moyens d'évaluation (Bélaïr, 2021).

Parfois, cette documentation comprend un formulaire à signer par la personne stagiaire afin de témoigner de son engagement à respecter les modalités et obligations établies, ainsi que les conséquences en cas de non-respect.

Y a-t-il des cadres légaux à prendre en considération lors d'un stage?

Oui. D'ailleurs, ceux-ci devraient faire partie de la documentation des stages des différents programmes d'études. Voici quelques éléments légaux qui s'appliquent à tous les stagiaires et qui concernent tous les milieux de stage :

Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

Cette loi accorde à tous les stagiaires en enseignement supérieur :

- Le droit de s'absenter pour des congés de courte durée pour un maximum de 10 jours par année, par stage ;
- Le droit de bénéficier d'un milieu de stage sans harcèlement psychologique ou sexuel ;
- Une protection contre des représailles de la part d'un employeur, d'un établissement d'enseignement ou d'un ordre professionnel advenant l'exercice d'un droit prévu à la Loi.

Pour déposer une plainte, les stagiaires peuvent s'adresser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Les cégeps et les universités sont maintenant réputés être les employeurs des stagiaires et, par conséquent, ces personnes sont assujetties à la protection de cette loi lors de leurs stages en milieu de travail sous la responsabilité de leur établissement d'enseignement supérieur.

Références :

Bélaïr, L. (2021). Le rôle du contrat d'apprentissage. Dans B. Raucent, C. Verzat, C. Van Nieuwenhoven et C. Jacqmot (dir.). *Accompagner les étudiants. Rôles de l'enseignant, dispositifs et mises en œuvre*. (p. 127-146). DeBoeck Supérieur.

Colognesi, S., Deprit, A. et Van Nieuwenhoven, C. (2021). Cinq balises pour assurer l'accompagnement des étudiants. Dans B. Raucent, C. Verzat, C. Van Nieuwenhoven et C. Jacqmot (dir.). *Accompagner les étudiants*. (2e éd.) (p. 69-86). DeBoeck Supérieur.

Gouvernement du Québec (2020). *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement en vue de la rédaction de conventions de stage*. http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/Stages-etudiants_Guide-accompagnement.pdf

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (2016). *Les jeunes et les stages. Rapport de recherche*. <https://ccjeunes.org/wp-content/uploads/RAPPORTDERECHERCHELesjeunesetlesstages.pdf>

Richard, S. (2017). *Stage d'observation ou d'exploration • Stage d'immersion • Stage d'intervention (intégration) Guide sur la supervision de stage à distance*, FADIO. http://www.fadio.net/wp-content/uploads/2018/04/FADIO-Guide-supervision-distance.logo_.pdf

Fiche synthèse

Personne stagiaire

Réalisée par

Viviane Fournier

Pour citer cette fiche :

Fournier, V. (2023). Module B – Personne stagiaire. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com



La personne stagiaire

Quel est le portrait de la personne stagiaire idéale?

En fonction des valeurs et des attentes des personnes superviseuses, les caractéristiques et les qualités qui seront jugées idéales chez les stagiaires diffèrent. Ainsi, c'est la diversité de ces caractéristiques (personnalité, valeurs, opinions, expériences antérieures, talents...) que nous devons prendre en compte pour favoriser le succès du stage. Pour connaître l'autre et ses caractéristiques, une relation de confiance empreinte d'ouverture et de respect est essentielle.

Quelles variables peuvent influencer la relation entre les personnes stagiaire et superviseure?

La variable culturelle n'est pas à sous-estimer. Une dimension « invisible », c'est-à-dire non observable de la culture, composée de conceptions (par exemple, la place que prend l'éducation, le rapport à l'erreur, le droit de poser des questions et la position hiérarchique ou de collaboration avec la personne superviseure) doivent être rendues explicites afin d'identifier des attentes et des objectifs communs (Fournier et Graber, 2019).

Le style d'apprentissage (Kolb, 1984) est aussi à considérer. En effet, les personnes en apprentissage ont un intérêt particulier, une prédisposition ou encore une préférence pour une des quatre étapes du cycle de l'apprentissage: 1) l'expérience concrète, utilisant les sens, les émotions et les ressentis, 2) la conceptualisation abstraite, sollicitant l'utilisation de la pensée et de la réflexivité, 3) l'observation réfléchie, permettant l'analyse de ce qui se passe lors de la situation professionnelle observée et 4) l'expérimentation active, visée par le stage, permettant la manipulation réelle des objets d'apprentissage dans l'action authentique. Reconnaître cette préférence optimise les apprentissages des stagiaires (Benoit-Chabot et Denis, 2018).

Quelle est la différence entre une personne stagiaire et une personne employée novice?

Elles sont en apprentissage toutes les deux, mais ne sont pas rendues à la même étape de leur parcours de développement des compétences. La personne stagiaire nécessite un accompagnement plus fréquent, adapté aux attentes d'un programme d'études. Viser trop haut (ou trop bas) pour la personne stagiaire pourrait résulter en un désengagement des activités d'apprentissage, une perte de confiance en soi et de la démotivation.

Sherpa+

Voici trois aspects à considérer par la personne superviseuse afin de maintenir l'engagement des stagiaires (Viau, 1994) :

Composantes de la dynamique motivationnelle	Moyens favorisant l'engagement et la motivation
Perception de la valeur de l'activité	Expliciter à la personne stagiaire les apprentissages qui seront réalisés par des tâches, ainsi que son apport dans le parcours global de formation et le développement professionnel. Éviter les tâches redondantes et déjà maîtrisées.
Perception du sentiment d'efficacité personnelle	Sélectionner judicieusement les tâches en tenant compte de la progression réaliste des compétences. Donner régulièrement des commentaires bienveillants et constructifs.
Perception de la contrôlabilité	Offrir un choix de tâches ou permettre différentes façons de les réaliser. Offrir une diversité de tâches visant la conception et la création.

Quelles sont les limites du dévoilement des zones de vulnérabilité de la personne stagiaire?

La personne stagiaire n'est pas tenue de divulguer des informations la concernant. Cependant, une relation de confiance basée sur les apprentissages et non exclusivement sur la performance facilite l'auto-dévoilement par la personne stagiaire de ses difficultés ou de ses troubles d'apprentissage (Videtic, 2015) et permet un accompagnement éclairé par la personne superviseuse.

Références :

- Benoit-Chabot, G. et Denis, P.L. (2018). Accroître sa performance académique; le rôle des préférences d'apprentissage. *Revue des sciences de l'éducation*, 44(2),129-163.
- Fournier, V. et Graber, M. (2019). Le curriculum caché de la formation, un défi d'apprentissage supplémentaire pour certains étudiants. *Pédagogie collégiale*, 32 (4), 28-33.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Viau, R. (1994). *La motivation en contexte scolaire*. Éditions du Renouveau pédagogique.
- Videtic, A. (2015). Prendre soin de ses étudiants, l'effet positif de la bienveillance sur les étudiants faisant face à certaines difficultés. *Pédagogie collégiale*, 28(4), 24-29.

Fiche synthèse

Personne superviseure

Réalisée par
Claudia Gagnon

Pour citer cette fiche :

Gagnon, C. (2023). Module C – Personne superviseure. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseures de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Personne superviseure

Qu'est-ce que la supervision?

Selon Cooper et al. (2010), la supervision est une stratégie d'enseignement-apprentissage intense basée sur une relation étroite de collaboration. Elle a pour but de fournir un accompagnement aux stagiaires, de manière à leur permettre de développer leurs compétences professionnelles dans le monde réel du lieu de travail, tout en maintenant les normes professionnelles.

Alors que la supervision diffère du compagnonnage, elle intègre certains aspects du mentorat et du coaching, mais s'en distingue notamment par son rôle hiérarchique et d'évaluation, et par le fait que la supervision s'opère dans un cadre institutionnel de formation bien défini.

Compagnonnage	Coaching	Mentorat
Le compagnonnage est fortement associé à un apprentissage « sur le tas », selon lequel la pratique et la transmission des savoirs et des gestes du métier sont centraux (Balleux, 2000), sans référence à des compétences attendues dans le cadre d'une formation diplômante.	Orienté vers un savoir-faire ou une tâche spécifique à réaliser (ou à améliorer), le coaching peut être une stratégie déployée dans le cadre de la supervision et il s'effectue généralement dans un court laps de temps, dans une optique d'entraînement (Gagnon et al., 2021).	De façon générale, le mentorat est compris comme une relation d'aide qui s'installe sur le long terme entre une personne d'expérience (mentor) et une personne novice (mentorée) en vue de faciliter le développement personnel, social et professionnel de la personne mentorée.

Qui sont les personnes superviseures en milieu de travail?

Quel que soit le terme utilisé pour les désigner (professionnelles associées, accompagnatrices de terrain, répondantes, etc.), les personnes superviseures ont une grande connaissance et expérience de la pratique professionnelle visée. Elles partagent leurs connaissances et leurs expériences, de même que leur réseau de contacts afin d'aider les stagiaires à atteindre leurs objectifs de stage.

Les personnes superviseures sont des modèles, des exemples à suivre pour la réalisation de différentes tâches et l'appropriation de la culture de leur organisation. D'autres rôles s'ajoutent en fonction des besoins de la personne stagiaire et de la progression de ses apprentissages: personne consultante, éducatrice, entraîneuse, marraine, conseillère, agente de confrontation, etc. (Boutet et Rousseau, 2002). Compte tenu des législations entourant la santé et la sécurité en stage, des responsabilités d'un point de vue juridique peuvent s'ajouter à ces rôles (Université d'Ottawa, 2011).

Quelles sont les fonctions d'une personne superviseure?

Dans le monde du travail, une personne superviseure occupe trois principales fonctions (Kadushin, 1992, dans Cooper et al., 2010) :

Formation	Administrative	Soutien
<p>Cette fonction favorise l'acquisition des savoirs (connaissances, habiletés et attitudes), le développement des compétences et l'appropriation des valeurs nécessaires à l'exercice de la pratique professionnelle. Fonction centrale de la supervision, elle peut être mise en œuvre à l'aide de différentes stratégies ou pratiques pédagogiques et en adaptant l'accompagnement en fonction de la personnalité de la personne stagiaire et de son profil.</p>	<p>Cette fonction est double :</p> <ol style="list-style-type: none">1) au sein de l'entreprise, elle reconnaît l'importance du rôle hiérarchique de la personne superviseure qui attribue ou répartit le travail et assume la responsabilité de la pratique et du respect des normes professionnelles qui y sont associées;2) elle concerne la planification, l'organisation et la coordination du stage, et implique un suivi et une évaluation de la performance de la personne stagiaire dans le contexte spécifique d'une formation diplômante régie par une institution d'enseignement.	<p>Cette fonction s'intéresse au bien-être de la personne stagiaire et relève du domaine des émotions, en cherchant à réduire et à gérer le stress, à discuter des situations à forte charge émotionnelle, à encourager la personne stagiaire dans les moments difficiles, mais également à la valoriser lorsque le stage se déroule bien (Gagnon, 2020).</p>

Références :

- Balleux, A. (2000). *Les compétences de formateur des compagnons en formation professionnelle par apprentissage*. Thèse de doctorat, Université de Montréal.
- Boutet, M. et Rousseau, N. (dir.) (2002). *Les enjeux de la supervision pédagogique des stages*. PUQ.
- Cooper, L., Orrell, J. et Bowden, M. (2010). *Work integrated learning. A guide to effective practice*. Routledge.
- Gagnon, C. (2020). L'accompagnement des élèves dans le cadre des stages : un processus en trois temps. Dans É. Mazalon et M. Dumont (dir.) *Soutien à la persévérance et à la réussite des jeunes et des adultes en formation professionnelle*, (p. 315-336). PUQ.
- Gagnon, C., Desmarais, M.-É., Trépanier S., N. et Gagnon-Tremblay, A. (2021). Le tutorat, le coaching et le mentorat : les dispositifs de développement professionnel s'appuyant sur l'assistance par un pair. Dans N. Gaudreau, S.N. Trépanier et S. Daigle (dir.). *Le développement professionnel en milieu éducatif: des pratiques favorisant la réussite et le bien-être*, (p. 199-231). PUQ.
- Université d'Ottawa (2022, 16 novembre). *Pourquoi le superviseur est-il si important? Sensibilisation des superviseurs à la santé et à la sécurité*. <https://bgr.uottawa.ca/superviseur/module-1/1>

Fiche synthèse

Accueil des stagiaires

Réalisée par

Stéphanie Hovington

Pour citer cette fiche :

Hovington, S. (2023). 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 superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com



Accueil des stagiaires

En quoi consiste l'accueil d'une personne stagiaire?

L'accueil est un moment privilégié pour faciliter l'intégration de la personne stagiaire dans le milieu de pratique.

Pourquoi accueillir une personne stagiaire?

Accueillir une personne stagiaire est une source de motivation importante qui permet à une personne superviseure de se développer professionnellement et de contribuer à la formation de la relève (Forest et Lamarre, 2009). S'engager dans une telle démarche génère parfois des doutes et des hésitations.

Sources possibles de doutes/hésitations	Pour la personne superviseure, une personne stagiaire...	Accueillir une personne stagiaire permet...
Remise en question de sa pratique	Demande qu'on reconnaisse ses capacités, ses limites, ses valeurs professionnelles.	De s'arrêter et de réfléchir sur sa pratique, de développer son identité professionnelle.
Temps limité pour l'accompagnement	Demande qu'on prenne le temps d'explicitier ses façons de faire, qu'on soit accessible, qu'on fasse preuve d'écoute et d'ouverture d'esprit.	D'analyser ses actions, de faire des prises de conscience et d'envisager des ajustements de sa pratique.
Niveau d'attentes envers la personne stagiaire	Nécessite qu'on fasse le point sur ses attentes et qu'on tienne compte de celles de la personne stagiaire.	De faire des ajustements afin de favoriser l'établissement d'un climat propice aux échanges.
Intégration de la personne stagiaire au sein de l'équipe	Implique la présence d'une nouvelle personne qui peut modifier (voire bousculer) la dynamique du milieu.	De partager des tâches, de collaborer, de créer des liens professionnels.

Comment faciliter l'intégration d'une personne stagiaire?

Le temps et les efforts consacrés aux premières rencontres d'accompagnement d'une personne stagiaire favorisent une intégration en douceur (Hovington, 2021). L'établissement rapide d'une relation empreinte de confiance et de respect mutuel (Myers Kiser, 2012) contribue à diminuer la tension ressentie par la personne stagiaire, surtout lorsqu'il s'agit d'un premier stage. Voici des sujets permettant de favoriser un dialogue constructif avec la personne stagiaire :

- Portrait général du milieu de stage;
- Intérêts de la personne stagiaire pour le milieu de stage choisi;
- Attentes respectives selon les objectifs du stage;
- Balises de la relation d'accompagnement;
- Expériences professionnelles et d'accompagnement dans un contexte de stage;
- Opportunités d'apprentissage formel et informel;
- Besoins spécifiques de la personne stagiaire;
- Modalités d'échanges et de rétroactions (moments, fréquence, outils...).

Quelles sont les stratégies pour favoriser une relation d'accompagnement empreinte de confiance?

Il importe de mettre en place des conditions interpersonnelles qui favorisent le développement de la confiance de la personne stagiaire et, conséquemment, son autonomie (Bernard et Goodyear, 2018). Voici des stratégies pour amorcer une relation de confiance :

- Se remémorer sa propre expérience de stage afin de mieux saisir la situation de la personne stagiaire;
- Considérer la personne stagiaire comme une personne apprenante adulte responsable de ses apprentissages;
- Apprendre à connaître et à respecter la manière d'être et de faire de la personne stagiaire;
- Tenir compte des talents de la personne stagiaire (par exemple, expériences antérieures, connaissances, atouts);
- Communiquer les savoirs requis pour le bon déroulement du stage;
- Encourager la prise d'initiatives;
- Sensibiliser la personne stagiaire à l'importance des relations interpersonnelles.

Références :

Bernard, J.M. et Goodyear, R.K. (2018). *Fundamentals of clinical supervision*. Pearson.
Forest, L. et Lamarre, A.-M. (2009). *Accompagner des stagiaires vers la maîtrise des compétences en enseignement*. Chenelière Éducation.
Hovington, S. (2021). *Le stage dans les métiers relationnels. Profiter pleinement de son expérience*. JFD éditions.
Myers Kiser, P. (2012). *The human services internship. Getting the most from your experience*. Cengage Learning.

Fiche synthèse

Bien-être des stagiaires

Réalisée par

**Mélanie Gagnon
et Stéphanie Jacques**

Pour citer cette fiche :

Gagnon, M. et Jacques, S. (2023). Module E – Bien-être des stagiaires. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Bien-être des stagiaires

Qu'est-ce que le bien-être en stage?

Le bien-être fait notamment référence au plaisir et à l'accomplissement de soi. Il découle de la perception de son état général selon des aspects émotionnels, psychologiques et sociaux. Le bien-être est influencé par les différents environnements de la personne, dont l'environnement pédagogique (Conseil supérieur de l'éducation, 2020).

En stage, le bien-être relève ainsi des capacités d'adaptation de la personne stagiaire ainsi qu'à la qualité de ses relations interpersonnelles, de son sentiment d'efficacité personnelle, de ses habitudes de vie et de sa santé mentale. Source d'insécurité et de stress, voire d'anxiété, le stage est un moment de transition qui peut ébranler le bien-être.

Quelle est la différence entre le stress et l'anxiété de la personne stagiaire?

Stress

Réaction normale face à une situation réelle (un danger ou une contrainte) perçue comme menaçante (Leclaire et Lupien, 2018). Cette perception de menace s'explique par l'impression de ne pas avoir le contrôle, l'imprévisibilité ou la nouveauté. À titre d'exemple, une personne en stage stressée aura mal au ventre lors de sa journée d'accueil ou ressentira de petits tremblements lors d'une tâche exercée pour la première fois.

Anxiété

Anticipation d'une situation potentiellement stressante (Leclaire et Lupien, 2018). Ainsi, l'anxiété n'est pas le résultat d'une situation nécessairement concrète; celle-ci est **parfois imaginée**, amplifiée. À titre d'exemple, une personne en stage anxieuse anticipera un échec à son évaluation ou elle s'imaginera dans l'incapacité de créer une relation avec ses collègues du milieu de stage.

Le stress et l'anxiété pouvant nuire au bien-être des stagiaires, les personnes superviseuses doivent en tenir compte dans leur accompagnement.

Comment accompagner la personne stagiaire dans sa gestion du stress et de l'anxiété?

Il faut prendre le temps de l'écouter afin de découvrir ce qui est perçu comme une menace (réelle ou potentielle). Il sera alors possible d'identifier des pistes de solution pour réduire les conséquences du stress (sentiment d'incompétence, désorganisation, insomnie...). Des stratégies de gestion du stress peuvent être proposées. Celles-ci vont d'exercices de respiration à l'activité physique en passant par le rire! Il ne faut pas sous-estimer l'importance du plaisir et des interactions positives en stage (Lupien, 2010). À cet égard, la bienveillance s'avère un élément essentiel.

Comment accompagner la personne stagiaire avec bienveillance?

La bienveillance se traduit par des gestes et des attitudes qui témoignent de la considération pour l'autre, d'une ouverture à son égard. En stage, il importe que la personne superviseure fasse preuve de compréhension, d'empathie. Son action consiste à accompagner, à modéliser et à faciliter les pratiques collaboratives (Gaudreau, 2017).

Voici quelques exemples de gestes et d'attitudes favorables au bien-être des stagiaires et propices à l'aménagement d'un environnement de stage empreint de bienveillance (Fournier-Plouffe, 2019) :

- Favoriser une communication ouverte à propos des objectifs ciblés;
- Opter pour des objectifs réalistes pour la personne stagiaire;
- Assurer un climat chaleureux en abordant les défis rencontrés comme des occasions d'apprentissages plutôt que des obstacles à la réussite;
- Valoriser les bons coups;
- Nommer clairement les forces et les capacités.


Références :

Conseil supérieur de l'éducation. (2020). *Le bien-être de l'enfant à l'école: faisons nos devoirs*. Le Conseil.
Fournier-Plouffe, M. (2019). Réduire l'anxiété de performance au collégial. *Pédagogie collégiale*, 32(2), 3-9.
Gaudreau, N. (2017). *Bien-être et sentiment d'efficacité personnelle des enseignants*. Éducation Canada, 57(3). <https://www.edcan.ca/articles/bien-etre-et-sentiment-defficacite-personnelle-des-enseignants/?lang=fr>
Leclaire, S. et Lupien, S. (2018). Le stress et ses enjeux dans le milieu scolaire. Dans N. Rousseau et G. Espinosa (dir.), *Le bien-être à l'école: enjeux et stratégies gagnantes* (p. 221-239). PUQ.
Lupien, S. (2010). *Par amour du stress*. Éditions au Carré.
Gouvernement du Québec. (2018). *L'adulte comme modèle de bienveillance à l'école*, Document de soutien. Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. <http://www.education.gouv.qc.ca/referencess/tx-solrtyperecherchepublicationtx-solrpublicationnouveaute/resultats-de-la-recherche/detail/article/climat-scolaire-thematique-2018-2019-ladulte-comme-modele-de-bienveillance-a-lecole/>

Fiche synthèse

Démarche réflexive des stagiaires

Réalisée par
Julie Lefebvre

A white paper airplane icon with a dashed white trail, pointing towards the top right.

Pour citer cette fiche :
Lefebvre, J. (2023). 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 superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de
l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Démarche réflexive des stagiaires

Qu'est-ce que la pratique réflexive?

La pratique réflexive se développe lorsqu'une personne professionnelle prend son action comme objet de réflexion et qu'elle l'analyse sous différents angles (Lefebvre, 2016). Un tel questionnement sur l'acte professionnel favorise une compréhension pouvant améliorer l'action.

Peu importe le vocable (pensée réflexive, réflexion, réflexivité, etc.), il s'agit d'une prise de conscience qui a pour résultat l'émergence de nouveaux savoirs (explicites ou implicites) établissant des liens avec des savoirs préalablement acquis (Lefebvre, 2020; Boily et Lefebvre, 2020).

La pratique réflexive comporte deux processus (Schön, 1983):

La réflexion dans l'action

La personne stagiaire réfléchit au moment même où elle vit la situation et s'autorégule sur-le-champ. Contrairement à la réflexion sur l'action, le temps de réflexion est très court.

La réflexion sur l'action

La personne stagiaire fait un retour a posteriori sur la situation favorisant une meilleure compréhension de celle-ci ainsi que la bonification de ses connaissances qui pourront être réinvesties lors d'une action future.

Pourquoi développer la pratique réflexive des stagiaires?

Utile au cours des stages ainsi que tout au long de la carrière, la pratique réflexive contribue au développement des compétences (Gareau, 2018) et de l'identité professionnelle (Boutet et Dufresne, 2019). Sans une telle posture réflexive et critique à l'égard de leur pratique, les stagiaires passent à côté d'une multitude d'occasions d'apprentissages, dont le développement d'automatismes réflexifs à réinvestir dans la pratique professionnelle future.

Comment développer la pratique réflexive des stagiaires?

Préférentiellement, les personnes superviseuses adoptent également une posture réflexive (Lefebvre, Boily et Lefebvre, 2023). De cette manière, elles donnent l'exemple et peuvent inviter les stagiaires à s'impliquer de manière rigoureuse dans une démarche réflexive et itérative comme celle de Holborn (1992) qui comporte les étapes suivantes:

Étapes	Explications
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.
Analyse de la situation	Amène la personne stagiaire à cibler les facteurs clés ayant influencé l'action, la situation.
Explicitation de la situation	Permet une compréhension graduelle et concrète de l'action (à partir de concepts, règles, principes, etc.) en vue d'une élaboration d'hypothèses.
Planification d'une nouvelle action	Invite la personne stagiaire à envisager un nouveau plan d'action et à le mettre en œuvre ultérieurement.

Références :

- Boily, M. et Lefebvre, J. (2020). Une démarche réflexive pour promouvoir les apprentissages professionnels en milieu éducatif à l'enfance. Dans S. Beaupré, J. Lefebvre et Y. de Champlain (dir.). *L'analyse réflexive en enseignement professionnel et technique. De la théorie à la pratique.* (p. 231-258).
- Boutet, M. et Dufresne, M. (2019). Pour un accompagnement réflexif en contexte de supervision pédagogique. Dans K. Rondeau et F. Jutras (dir.), *L'accompagnement du développement personnel et professionnel en éducation. S'accompagner, accompagner, être accompagné.* (p. 87-108). Presses de l'Université du Québec.
- Gareau, M. (2018). *Pratique réflexive et autorégulation: favoriser le développement professionnel des étudiants à la fin de la formation en enseignement en adaptation scolaire et sociale de la formation initiale vers l'insertion professionnelle* [Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal]. <http://archipel.uqam.ca/id/eprint/12176>.
- Holborn, P. (1992). *Devenir enseignant. T 1. À la conquête de l'identité professionnelle* (Trad. J. Heynemand et D. Gagnon). Éditions Logiques.
- Lefebvre, J. (2016). *Étude des catégories de réflexion sur l'action d'enseignantes et d'enseignants novices à l'ordre d'études collégiales, secteur technique.* [Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. <http://hdl.handle.net/11143/8839>.
- Lefebvre, J. (2020). Les outils privilégiés par les enseignants novices de cégep au secteur technique afin de soutenir leur réflexion sur l'action pédagogique. Dans S. Beaupré, J. Lefebvre et Y. de Champlain (dir.), *L'analyse réflexive en enseignement professionnel et technique. De la théorie à la pratique.* (p. 199-222).
- Lefebvre, J., Boily, M. et Lefebvre, M.-J. (2023). La pratique réflexive chez les superviseurs de stage en milieu de travail. Dans R. Gosselin et J. Lefebvre (dir.), *La supervision de stage au collégial. Accompagner et évaluer le développement des compétences attendues chez les stagiaires.* (p. n.d.). Presses de l'Université du Québec.
- Schön, D. (1983). *The reflective practioner.* Basic Books.

Fiche synthèse

Accompagnement des stagiaires à l'aide du numérique

Réalisée par
Matthieu Petit

Pour citer cette fiche :
Petit, M. (2023). Module G – Accompagnement des stagiaires à l'aide du numérique. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Accompagnement des stagiaires à l'aide du numérique

Est-ce possible pour des personnes superviseuses d'accompagner des stagiaires à distance, tout en contrant leur isolement ?

Oui, et ce grâce à une utilisation du numérique, comme ce fut le cas lors de la pandémie de la COVID-19. Richard (2017) identifie quatre catégories de moyens technologiques pour la supervision de stage à distance (1- logiciel audiovisuel via Internet, 2- environnements numériques d'apprentissage, 3- courriel ou téléphone, et 4- portfolios numériques), et avec l'effervescence numérique, ajoutons à cela les réseaux sociaux, les wikis, les blogues, les messages textes...

Peu importe l'outil (ou le dispositif d'outils) utilisé, le numérique permet d'offrir un accompagnement davantage centré sur la personne stagiaire, flexible et « ouvert sur le monde », par un accès à un collectif bienveillant, pouvant impliquer d'autres stagiaires ou collègues (via un forum de discussion, par exemple). Ainsi, un accompagnement à l'aide du numérique est à envisager, même sans enjeux de distance à parcourir.

Or, l'usage du numérique transforme les relations interpersonnelles (ce qui est au cœur de la dynamique entre les personnes superviseuse et stagiaire). Heureusement, il semble possible pour une personne superviseuse d'établir (et de maintenir) une relation significative à l'aide du numérique, notamment en faisant preuve de « présence à distance » (Jézégou, 2022). Voici des exemples de pratiques d'accompagnement en stage selon les trois catégories de présence de Garrison, Anderson et Archer (2000) :

Présence enseignante	Observation de la personne stagiaire à l'aide d'un logiciel audiovisuel, suivie d'un entretien post-observation exploitant des extraits de la vidéo.
Présence cognitive	Exploration de solutions pour des problèmes vécus en stage au sein d'un espace numérique, grâce à l'apport d'un collectif impliquant la personne stagiaire.
Présence sociale	Utilisation d'outils à la disposition de la personne superviseuse et des stagiaires pour faciliter une communication ouverte, rapide, voire rassurante.

S'il s'avère nécessaire de se soucier des enjeux éthiques liés à une utilisation du numérique en stage (consentement des personnes impliquées, protection des données...), les « traces » conservées (des vidéos ou photos sélectionnées par la personne stagiaire pour son portfolio, par exemple) peuvent être utilisées efficacement afin d'accompagner les stagiaires, au service de leur développement professionnel.

Comment bien utiliser la vidéo en stage?

L'enregistrement de vidéos en stage peut se faire à l'aide de différents types de caméra (allant de celle de son téléphone à une caméra 360 degrés), selon différentes intentions pédagogiques. Or, comme le soulignent Petit et Dionne (2020), un choix entre deux modes s'impose lorsque la personne superviseure n'est pas sur place (par choix ou non) :

Vidéo en mode synchrone

À l'aide de la webconférence (Zoom, Teams ou autres), cette supervision « en direct » permet de demeurer plus près de ce qui se fait en présentiel, mais nécessite une bonne connexion Internet (et un bon wifi)!

Vidéo en mode asynchrone

Reposant sur l'enregistrement et l'envoi de la vidéo (un fichier « lourd »), une telle supervision offre de la flexibilité et une occasion d'autoévaluation pour la personne stagiaire (qui doit s'impliquer et s'équiper davantage).

Considérant la complémentarité de ces modes, il est possible de les alterner.

Qu'en est-il lorsqu'il n'est pas possible de filmer en stage pour des enjeux éthiques?

Une utilisation d'autres outils technologiques peut s'avérer stratégique, au service d'une observation indirecte de l'activité de la personne stagiaire :

Principes d'une supervision indirecte	Exemples
Accumulation de « traces numériques » d'une pratique rapportée	Retours écrits (vidéo ou audio), photos d'éléments significatifs de sa pratique...
Valorisation d'une rétroaction rapide, tout de suite après l'activité en stage	Par webconférence, un message texte, un appel téléphonique, un courriel personnalisé...
Mise en valeur de la « métacompétence » réflexive	Journal réflexif (blogue), portfolio numérique comportant des artefacts significatifs...
Soutien entre stagiaires, par une plus grande implication des pairs	Pairage de stagiaires, wiki de bonnes pratiques, groupes sur réseaux sociaux...

Références :

- Garrison, D.R., Andershon, T. et Archer, W. (2000). Critical inquiry in a text-based environment : Computer conferencing in higher education model. *The Internet and Higher Education*, 2(2-3), 87-105.
- Jézégou, A. (2022). *La présence à distance en e-formation. Enjeux et repères pour la recherche et l'ingénierie*. Presses universitaires Septentrion.
- Petit, M. et Dionne, L. (2020, 18 novembre). *La supervision de stage en temps de COVID-19. Comment accompagner des stagiaires à distance à l'aide du numérique?* Webinaire du GRIIP. https://pedagogie.uguebec.ca/sites/default/files/images/lectures-choisies/GRIIP%20Petit%20et%20Dionne%2018nov2020_v18nov2020.pdf
- Richard, S. (2017). *Guide sur la supervision de stage à distance*. FADIO. http://www.fadio.net/wp-content/uploads/2018/04/FADIO-Guide-supervision-distance.logo_.pdf

Fiche synthèse

Savoir-être des stagiaires

Réalisée par

Marie Beauchamp

Pour citer cette fiche :

Beauchamp, M. (2023). Module H – Savoir-être des stagiaires. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Savoir-être des stagiaires

Qu'est-ce que le savoir-être?

Le savoir-être (ou *soft skills*) est une manifestation de la personnalité (Bellier, 2004). Il fait référence aux ressources personnelles d'une personne - ses attitudes, ses émotions, ses croyances, etc. -, et sa capacité à s'adapter à un contexte professionnel ou dans les situations de vie en général (Faure et Cucchi, 2020; Roegiers, 2001).

Est-ce possible pour les stagiaires de développer le savoir-être attendu d'une profession?

Tout à fait. Comme chaque personne est unique, les stagiaires amorcent leur stage avec des acquis inégaux et les compétences qu'ils développeront se manifesteront différemment dans une même situation.

Pourquoi est-ce ainsi?

Le savoir-être comporte deux dimensions (Bertrand, 2017) :

- Inné: parce qu'il réfère aux qualités, aux traits de personnalité, aux représentations, aux croyances et aux talents que nous avons déjà.
- Acquis: parce qu'il réfère aux compétences relationnelles et comportementales pouvant se développer grâce à l'accompagnement et la formation.

Trois éléments sont essentiels pour développer le savoir-être :

- La personne stagiaire doit être dans l'action;
- Elle doit bénéficier d'un accompagnement;
- Elle doit s'engager dans une démarche réflexive.

Gardons en tête que ces apprentissages prennent du temps et que l'accompagnement de la personne superviseure est un levier essentiel à la progression de la personne stagiaire.

Comment la personne superviseure peut-elle favoriser le développement du savoir-être?

Par un accompagnement qui mise sur l'établissement d'une relation avec la personne stagiaire, respecte son rythme et la guide en favorisant le questionnement et la réflexion.

Pour optimiser les résultats, deux étapes sont recommandées :

- 1) la préparation de la personne superviseure qui s'assurera de comprendre les exigences du stage et veillera à ajuster ses propres attentes en fonction de celles-ci.
- 2) l'accompagnement qui nécessite une bonne relation entre les personnes stagiaire et superviseure pour :
 - a) identifier un objectif de développement du savoir-être;
 - b) documenter le développement de ce savoir-être;
 - c) prévoir des moments d'échanges favorisant les prises de conscience et la réflexion;
 - d) juger de l'atteinte de l'objectif;
 - e) réévaluer l'objectif et déterminer d'autres moyens pour poursuivre les apprentissages ou identifier un nouvel objectif.

Que faire lorsqu'une personne stagiaire présente des problèmes de savoir-être?

Agir efficacement et avec bienveillance. Il arrive que des stagiaires démontrent un savoir-être non conforme à la profession. Ces manifestations peuvent avoir plusieurs sources : besoins particuliers (manque de confiance en soi, anxiété de performance, stress non géré, etc.), manque d'ouverture aux rétroactions et à la réflexion, manque d'organisation, adaptation difficile au milieu de stage, méconnaissance du savoir-être à privilégier, etc. Des actions concrètes peuvent alors être mises en place (Phillion et Lebel, 2018) :

Au début du stage

- Prendre le temps d'accueillir la personne stagiaire pour établir rapidement une relation de confiance.
- Encourager la personne stagiaire à exprimer ses besoins et divulguer des conditions spécifiques susceptibles d'influencer le déroulement du stage.
- Établir des liens de collaboration avec la personne répondante de l'établissement d'enseignement.
- Définir clairement ses attentes en donnant des exemples concrets de ce qui est attendu en termes de savoir-être.

Pendant le stage

- Dès les premières manifestations de difficultés, informer toutes les personnes concernées par le stage.
- Convoquer une rencontre visant la recherche de solutions.
- Lorsque pertinent et possible, utiliser la vidéo pour favoriser les prises de conscience et la réflexion.
- Élaborer un plan avec des actions concrètes pour pallier les difficultés identifiées.
- Identifier ou réaffirmer clairement ses attentes (résultats attendus et délai).
- Maintenir des rencontres régulières avec toutes les personnes impliquées et préciser les rôles de chacun.
- Permettre l'abandon du stage et sa reprise assortie de conditions particulières.

À la fin du stage

- Faire un retour sur les objectifs du stage et ceux de la personne stagiaire.
- Éviter que les décisions reposent sur la personne superviseure.
- Assurer le suivi d'un stage à l'autre.

Références :

Beauchamp, M. (2023). Accompagner pour développer le savoir-être en stage. Dans R. Gosselin et J. Lefebvre (dir.), *Évaluer et superviser des stagiaires au collégial : des compétences professionnelles à développer*. PUQ.

Bellier, S. (2004). *Le savoir-être en entreprise* (2e éd.). Institut Vital Roux. Vuibert.

Faure, F. et Cucchi, A. (2020). Quelle caractérisation du savoir-être? Une revue de la littérature en deux temps. *Revue interdisciplinaire management, homme et entreprise (RIMHE)*, 39(9), 3-25. <https://www.cairn.info/revue-rimhe-2020-2-page-3.htm>

Jutras, F. (2018). L'éthique professionnelle : un cadre pour l'autorégulation de l'agir professionnel en situation d'intervention sur ou auprès d'autrui. Dans J. Mukamura, J.F. Desbiens et T. Perez-Roux. *Se développer comme professionnel dans les professions adressées à autrui*. Conditions, modalités et perspectives. (p. 66-86).: JFD Éditions.

Roegier, X. (2001). *Une pédagogie de l'intégration. Compétences et intégration des acquis dans l'enseignement*. De Boeck Université.

Phillion, R. et Lebel, C. (2018). *Émergence d'un répertoire de mesures d'accompagnement et d'accommodement pour des stagiaires dans des programmes professionnalisants*. Journées d'étude à propos de l'analyse du travail de formateurs de stagiaires en enseignement supérieur. REEVES – Regroupement pour l'étude de l'évaluation des enseignants stagiaires. <http://www.regroupermentreeves.ca/>

Fiche synthèse

Rétroaction aux stagiaires

Réalisée par

Katia Leclerc

Pour citer cette fiche :

Leclerc, K. (2023). Module I – Rétroaction aux stagiaires. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Rétroaction aux stagiaires

Qu'est-ce que la rétroaction?

La rétroaction est au cœur de la supervision et de l'évaluation formative (Dierkens, 2011). Elle informe la personne stagiaire de la progression de ses apprentissages et lui permet de s'ajuster afin d'atteindre le niveau de compétence attendu. En plus d'être un des facteurs les plus influents sur la réussite (Hattie, 2009), la rétroaction favorise la motivation et l'engagement (Université Laval, s.d.). On distingue trois types de rétroaction (Sénécal, 2016) pouvant être offertes selon les besoins de la personne stagiaire ou son niveau d'habileté et de compétence. Par exemple, la rétroaction instructive sera à privilégier auprès des stagiaires débutants ou ayant besoin de plus de soutien.

Rétroaction de base	Rétroaction instructive	Rétroaction d'accompagnement
Indique à la personne stagiaire si ce qu'elle fait correspond aux attentes en précisant la bonne réponse ou le comportement attendu.	Indique l'aspect sur lequel la personne stagiaire doit porter son attention et lui fournit explicitement une stratégie pour s'améliorer ou réussir.	Amène la personne stagiaire à réfléchir à une façon d'améliorer sa performance tout en évitant de lui dire explicitement quoi faire.

Comment formuler une rétroaction utile pour l'apprentissage?

Une rétroaction pertinente attire l'attention « sur le comportement plutôt que sur la personne; sur l'observation plutôt que sur l'inférence; sur la description plutôt que sur le jugement; sur le partage d'idées et d'informations plutôt que sur les conseils et enfin sur l'impact que la rétroaction peut produire sur la personne qui la reçoit » (Boutin et Camarais, 2001, p. 64). Voici quelques aspects à considérer pour formuler une telle rétroaction (Brookhart, 2010; Centre franco-ontarien de ressources pédagogiques, 2020):

- Cibler un objet précis et observable;
- Tenir compte du niveau de formation et des objectifs;
- Limiter la quantité d'information;
- Utiliser un langage descriptif, constructif, simple et clair;
- Présenter l'erreur comme une occasion d'apprentissage;
- Faire preuve de respect et de bienveillance;
- Communiquer sa confiance en la capacité de la personne stagiaire à s'améliorer;
- Démontrer de l'ouverture au dialogue.

Soulignons que la rétroaction devrait s'offrir de manière fréquente et régulière, surtout lorsque la personne stagiaire a encore le temps de s'améliorer.

Comment peut-on procéder concrètement pour offrir une rétroaction?

Le modèle de Pendleton (Université d'Ottawa, 2021) comporte l'avantage d'amener la personne stagiaire à s'exprimer dès le début du processus quant à ses forces et aux aspects positifs, ce qui contribue à la mise en place d'un contexte rassurant.

Voici les étapes:

- 1) Vérifier, dès le début de la rencontre, si la personne stagiaire est disponible pour recevoir la rétroaction;
- 2) Lui demander d'identifier les éléments positifs de son activité;
- 3) Valider et bonifier les éléments positifs soulevés en partageant vos observations;
- 4) Lui demander d'identifier les éléments à améliorer en lien avec son activité;
- 5) Valider et bonifier les éléments à améliorer soulevés par la personne stagiaire en partageant vos observations;
- 6) Convenir d'un plan d'action.

Références :

- Boutin, G. et Camarais, L. (2001). *Accueillir et encadrer un stagiaire*. Éditions nouvelles.
- Brookhart, S. M. (2010). *La rétroaction efficace: des stratégies pour soutenir les élèves dans leur apprentissage*. Chenelière Éducation.
- Centre franco-ontarien de ressources pédagogiques (2020). *La rétroaction efficace*. <https://autoformations.cforp.ca/autoformation/activite/la-retroaction-efficace/>
- Dierkens, C. (2011). Évaluer la progression d'un stagiaire futur enseignant. Dans F. Guillemette et M. L'Hostie (dir.), *Favoriser la progression des stagiaires en enseignement* (p. 35-68). PUQ.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses related to achievement*. Routledge.
- Sénécal, I. (2016). *Comment fournir une rétroaction efficace aux étudiants*. <https://www.profweb.ca/publications/articles/comment-donner-une-retroaction-efficace-aux-etudiants>.
- Université Laval (s.d.). *La rétroaction*. <https://www.enseigner.ulaval.ca/ressources-pedagogiques/la-retroaction>
- Université d'Ottawa (2021). *Capsule pédagogique - Formuler sa rétroaction de manière efficace*. <https://www.youtube.com/watch?v=tjRm4W-nmbM&t=228s>

Fiche synthèse

Évaluation des stagiaires

Réalisée par

Martine Girard

Pour citer cette fiche :

Girard, M. (2023). Module J – Évaluation des stagiaires. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com

Évaluation des stagiaires

Pourquoi est-il nécessaire d'évaluer les stagiaires?

Chaque personne stagiaire est évaluée pour être guidée dans ses apprentissages tout au long du stage et pour certifier du niveau d'atteinte des compétences prévues dans le stage (De Ketele, 2011). Indissociable de la fonction d'accompagnement, certaines personnes superviseuses l'appréhendent par crainte de compromettre leur relation avec leur personne stagiaire alors que d'autres l'intègrent plus facilement à leur rôle de personne accompagnatrice (Maes, Colognesi et Van Nieuwenhoven, 2021).

Quelles sont les visées de l'évaluation en stage?

Visée formative

L'évaluation oriente la personne stagiaire et lui permet de progresser vers l'atteinte des objectifs de stage (Milgrom, Mauffette, Raucent et Verzat, 2010). Réalisée fréquemment tout au long du stage, elle peut se faire de manière informelle (rétroactions et commentaires spontanés dans l'action) ou formelle (planifiée et réalisée à l'aide d'outils d'évaluation).

Visée certificative

L'évaluation est réalisée généralement en fin de parcours et se traduit par un résultat (lettré ou chiffré). Elle reflète la décision quant à l'atteinte (ou non) du niveau de compétence attendu lors du stage.

Quel est le processus permettant l'évaluation d'une personne stagiaire?

La personne superviseuse qui évalue les stagiaires le fait en sa qualité d'expert de terrain. Le processus d'évaluation d'un stage s'appuie donc sur son jugement professionnel, dans une démarche de coévaluation avec la personne stagiaire (qui occupe un rôle central et actif à chacune des étapes):

- 1) collecte et mise en relation des informations;
- 2) interprétation des informations;
- 3) anticipation des conséquences;
- 4) prise de décision (Maes, Colognesi et Van Nieuwenhoven, 2021).

Quelle est la place du jugement professionnel lors de l'évaluation d'un stage?

Essentiel afin de conférer de la rigueur au processus d'évaluation, le jugement professionnel se définit comme « un processus qui mène à une prise de décisions, laquelle prend en compte différentes considérations issues de son expertise (expérience et formation) professionnelle » (Lafortune, 2008, p. 22). Toute évaluation est teintée d'une part de subjectivité qu'il n'est pas nécessaire d'éviter. Les risques proviennent des biais pouvant altérer le jugement de la personne superviseuse.

Voici des exemples de biais (Leroux et Bélair, 2015):

L'effet de halo	Présumer des performances de la personne stagiaire en fonction de son apparence.
L'effet de contraste	Comparer la personne stagiaire actuelle avec la précédente.
La personnalité de la personne superviseuse	Juger au regard de ses propres valeurs, de sa personnalité.
L'humeur de la personne superviseuse	Se laisser influencer par ses états d'âme et son état de fatigue.
Les opinions des collègues	Accorder trop d'importance aux commentaires des collègues.

En plus d'être consciente de ses biais, la personne superviseuse peut utiliser d'autres moyens pour limiter l'impact sur son jugement :

- Bien connaître les critères d'évaluation afin de s'y référer;
- Formuler ses commentaires par écrit afin de conserver des traces;
- Planifier des moments et des durées réalistes afin de réaliser l'évaluation;
- Consulter des collègues afin de valider son jugement.

Références :

Maes, O., Colognesi, S. et Van Nieuwenhoven, C. (2021). Évaluer après avoir accompagné...mission impossible? Dans B. Raucent, C. Verzat, C. Van Nieuwenhoven et C. Jacqmot (dir.). *Accompagner les étudiants. Rôles de l'enseignant, dispositifs et mises en œuvre*. (p. 291-306). De Boeck.

De Ketele, J.-M. (2011). L'évaluation et le curriculum: les fondements conceptuels, les débats, les enjeux. *Les dossiers des sciences de l'éducation* (25) p. 89-106.

Lafortune, L. (2008). L'exercice et le développement du jugement professionnel pour l'évaluation des apprentissages. Dans L. Lafortune et L. Allal (dir.). *Jugement professionnel en évaluation. Pratiques enseignantes au Québec et à Genève*. (p. 13-35). Presses de l'Université du Québec.

Leroux, J.-L. et Bélair, L. (2015). Exercer son jugement professionnel en enseignement supérieur. Dans L. Leroux (dir.), *Évaluer les compétences au collégial et à l'Université: un guide pratique*. (p. 65-104). Association québécoise de pédagogie collégiale.

Milgrom, E., Mauffette, Y., Raucent, B. et Verzat, C. (2010). Pas d'accompagnement sans évaluation – pas d'évaluation sans accompagnement. Dans Raucent, B., Verzat, C. et Villeneuve, L. (dir.), *Accompagner des étudiants* (p. 313-340). De Boeck.

