

INVENTAIRE DES COMPÉTENCES EN TRAVAIL SOCIAL AVEC LES GROUPES

Élaboré par Mark J. Macgowan, PhD, à partir des normes de l'Association pour la pratique du travail social avec les groupes (2006), (Association for the Advancement of Social with Groups, AASWG)

Traduit par Jean-Martin Deslauriers, École de service social, Université d'Ottawa

Cet inventaire est basé sur la seconde édition des Standards de pratiques de l'AASWG (2006). Il a pour but de mesurer le niveau auquel vous estimez posséder les habiletés pour les concrétiser.

Ce questionnaire n'est pas un test, il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses.

Nom: _____

Date: _____

Items "L'intervenant de groupe..."	NIVEAU DE CONFIANCE À quel point êtes-vous confiant(e) de maîtriser cette compétence? 1: Très peu confiant(e) 2: Peu confiant(e) 3: Confiant(e) 4: Très confiant(e)
Valeurs fondamentales	
1. Aide chaque membre à apprécier les contributions des autres, afin que les idées de chacun soient entendues et considérées.	
2. Respecte et valorise hautement la diversité dans toutes ses dimensions, telles la culture, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, les limitations physiques et mentales, ainsi que l'âge.	
3. Crée un environnement de groupe qui offre la possibilité de vivre et de pratiquer les principes démocratiques d'égalité et d'autonomie. Cette valeur est présentée au groupe et renforcée lorsque les membres la mettent de l'avant.	
Phase pré-groupe (planification et recrutement) et constitution d'un nouveau groupe	
4. Obtient le soutien organisationnel pour que le groupe soit reconnu.	
5. Choisit le type de groupe, la structure, les processus et la taille appropriés à l'atteinte des objectifs du groupe.	
6. Rejoint et recrute les participants potentiels du groupe.	
7. Obtient le consentement des membres potentiels et des autres personnes concernées tel que requis par les directives éthiques et les exigences organisationnelles.	
8. Clarifie les objectifs et les attentes des futurs membres du groupe et utilise ces informations pour évaluer la contribution potentielle des participants à l'atteinte des objectifs du groupe.	
9. Aide les membres à préciser leurs objectifs en les formulant de façon à pouvoir en évaluer le niveau de réussite.	
10. Choisit un lieu et un moment de rencontre qui favorisent le confort des membres, la sécurité et l'accès au groupe.	
11. Prépare les membres du groupe à l'aide de moyens appropriés (qui diffèrent selon que le groupe favorise l'atteinte d'objectifs individuels ou la réalisation d'objectifs organisationnels ou communautaires).	
12. Démonstre de l'empathie en étant attentif aux sentiments et aux réactions des membres qui se joignent au groupe	
13. Sait comment sélectionner les membres du groupe en respectant les principes de composition d'un groupe (peut ne pas s'appliquer si la composition du groupe est déterminée par d'autres).	
14. Rédige un énoncé clair des objectifs du groupe qui reflète à la fois les besoins des membres et la mission et les objectifs de l'organisme (souvent élaboré en collaboration avec les membres du groupe).	
15. Tient compte d'éventuels impacts contextuels, environnementaux et sociaux sur le groupe.	

16. Le cas échéant, explique les objectifs et le fonctionnement du groupe à des non-membres tels que d'autres membres du personnel, des parents, ou d'autres acteurs locaux ou organismes référents.	
17. Considère les enjeux liés tant au contenu qu'à l'utilisation d'exercices, de matériel et de ressources nécessaires.	
18. Identifie et utilise des méthodes pour suivre les progrès du groupe (par exemple, des notes sur l'évolution du groupe, des évaluations formelles et informelles).	
19. Lorsque pertinent, évalue, de concert avec ses collègues, l'incidence des similitudes et des différences dans leurs approches, leurs styles et leur communication.	
20. Lorsque pertinent, fait le bilan avec ses collègues de travail après chaque session et planifie la suite.	
21. Recourt à de la supervision [ou consultation] sur une base régulière.	
Phase initiale de l'intervention de groupe	
22. Travaille en collaboration avec les membres afin d'élaborer un contrat de départ qui identifie les tâches à réaliser, les objectifs à atteindre et le processus par lequel le travail se fera.	
23. Aborde la question de la confidentialité et ses limites.	
24. Aide les participants à identifier et clarifier leurs objectifs individuels et les objectifs du groupe.	
25. Aide les membres à faire des liens entre leurs objectifs individuels et les objectifs du groupe.	
26. Suscite la pleine participation de tous les membres du groupe.	
27. Sollicite les commentaires des membres sur les progrès du groupe.	
28. Lorsque pertinent, emploie des stratégies particulières dans le travail avec les membres « contraints » et comprend l'impact sur la dynamique d'un groupe constitué de membres non-volontaires.	
29. Établit des liens avec les membres individuellement, ainsi qu'avec le groupe dans son ensemble.	
30. Aide les participants à établir des liens les uns avec les autres.	
31. Souligne les points communs des membres.	
32. Encourage les membres à communiquer directement les uns avec les autres.	
33. Cherche à aider le groupe à établir des normes de participation qui favorisent la confiance et la sécurité.	
34. Cherche à cultiver l'aide mutuelle au sein du groupe.	
35. Reconnaît l'impact de divers facteurs psychologiques, socio-culturels et environnementaux sur la participation des membres.	
36. Favorise une réflexion sur des normes qui s'avèrent nuisibles au groupe lorsqu'elles apparaissent.	
37. Favorise l'autonomie et l'initiative.	
38. Encourage l'empowerment des membres	
Phase intermédiaire de l'intervention de groupe	
39. Établit des liens entre les préoccupations et besoins individuels et les objectifs du groupe.	
40. Propose des idées concrètes de programmation et d'activités qui soutiennent les objectifs du groupe tout en aidant les membres à atteindre leurs objectifs individuels.	
41. Évalue les progrès accomplis en tenant compte des objectifs individuels et collectifs.	
42. Identifie les difficultés et les obstacles qui nuisent aux capacités du groupe et de ses membres d'atteindre leurs objectifs.	
43. Si les obstacles sont liés aux besoins spécifiques d'un membre, le cas échéant, s'entretenir avec lui à l'extérieur du groupe.	
44. Veille à ce que le groupe accorde de l'attention aux besoins particuliers de chacun des membres (ex » physiques, cognitifs, linguistiques ou culturels).	
45. Aide les membres à entreprendre une démarche de résolution de problèmes, à faire des choix, à prendre des décisions et à évaluer les retombées possibles de leurs décisions.	
46. Effectue des synthèses des séances avec le groupe.	
47. Planifie les étapes à venir avec le groupe.	
48. Revoit le contrat initial avec les membres, si nécessaire, pour favoriser l'atteinte des objectifs individuels et collectifs.	
49. Clarifie et interprète les modes de communication entre les membres, entre les participants et les intervenants et entre le groupe et les systèmes extérieurs.	

50. Sert de modèle, encourage une communication et des rétroactions honnêtes entre les membres et entre le groupe et les intervenants.	
51. Révise les valeurs et les normes du groupe.	
52. Aide les membres à identifier et formuler l'expression de leurs sentiments.	
53. Aide les membres à percevoir la communication verbale et non-verbale.	
54. Aide les membres à résoudre des conflits au sein du groupe.	
55. Lorsqu'approprié, favoriser la création de liens entre les participants pouvant perdurer au-delà du groupe.	
56. Utiliser des stratégies d'empowerment pour aider les membres à s'approprier le fonctionnement du groupe.	
57. Aide les membres à identifier et à utiliser des ressources intérieures et extérieures au groupe.	
58. Utilise des techniques de tenue de dossiers pour évaluer ses habiletés liées au leadership et au processus d'intervention de groupe	
59. Utilise des interventions appropriées aux populations desservies et aux objectifs visés tels que rapportées dans les recherches, l'expérience d'intervenants et toutes autres sources de connaissances professionnelles.	
Phase finale de l'intervention de groupe	
60. Prépare à l'avance les participants à la fin du groupe.	
61. S'il s'agit d'un groupe favorisant des changements psychosociaux, aide les membres à identifier les gains et les changements accomplis résultant de leur participation au groupe. S'il s'agit d'un groupe de travail, permet aux membres de discuter de ce qu'ils ont appris de cette expérience et qui leur sera utile dans d'autres groupes de travail (consiste à considérer comment l'atteinte des objectifs du groupe contribuera au fonctionnement de l'organisation et/ou de la communauté).	
62. Discute de l'impact du groupe sur des systèmes extérieurs au groupe (par exemple, la famille, l'organisation, la communauté.)	
63. Identifie et discute des manifestations directes et indirectes des réactions des membres à la fin du groupe.	
64. Partage ses sentiments en tant qu'intervenant face à la fin du groupe.	
65. Aide les participants à partager leurs sentiments à l'égard de la fin du groupe entre eux et avec les intervenants.	
66. Évalue systématiquement l'atteinte des objectifs individuels et collectifs (routine d'évaluation systématique de l'expérience du groupe pourrait / devrait être entretenue de façon constante plutôt qu'uniquement à la fin).	
67. Aide les membres à établir des contacts avec d'autres organismes et d'autres programmes, lorsque pertinent.	
68. Aide les participants à appliquer leurs nouvelles connaissances et compétences dans leur vie quotidienne.	
69. Encourage les membres à donner des rétroactions sur le rôle et le travail de l'intervenant de groupe.	
70. Prépare un rapport sur le groupe pour l'organisme, pour les participants et pour des organismes référents si nécessaire.	

Références

AASWG. (2006). *Standards for social work practice with groups* (2nd Ed.). Retrieved June 5, 2012, from http://www.aaswg.org/files/AASWG_Standards_for_Social_Work_Practice_with_Groups.pdf

Macgowan, M. J. (2012). A standards-based inventory of foundation competencies in social work with groups. *Research on Social Work Practice*.

Macgowan, M. J., & Vakharia, S. P. (2012). Teaching standards-based group work competencies to social work students: An empirical examination. *Research on Social Work Practice*, 22(4), 380-388.

Wilson, F. R., & Newmeyer, M. D. (2008). A standards-based inventory for assessing perceived importance of and confidence in using ASGW's core group work skills. *The Journal for Specialists in Group Work*, 33(3), 270- 289.

ATTITUDES COMME COMPOSANTES DE L'INTERVENTION

Élaboré par Georges et Dustin (1988), présenté par Turcotte et Lindsay (2014)

Items "L'intervenant de groupe..."	NIVEAU DE CONFIANCE À quel point êtes-vous confiant(e) de présenter cette qualité personnelle? 1: Très peu confiant(e) 2: Peu confiant(e) 3: Confiant(e) 4: Très confiant(e)
1. A une conscience de soi : est capable de porter une attention à ses réactions émotionnelles durant les rencontres, sans les réprimer.	
2. Est authentique : évite de se cacher derrière une façade pour établir une relation avec les membres, et partage ce qu'il vit dans l'expérience du groupe de façon appropriée.	
3. Est capable d'établir des relations chaleureuses : fait confiance aux membres du groupe, il ne se sent pas défensif ou vulnérable et ne craint pas de se « faire avoir » ou d'être rejeté, ni d'avoir des demandes impossibles à satisfaire.	
4. Est sensible : est capable de sentir les émotions des membres du groupe telles qu'ils les vivent et il est en mesure de faire la distinction entre les émotions des autres et ses propres émotions.	
5. A confiance en lui : est conscient de ses forces et de ses limites, de ses connaissances et habiletés, mais il n'est pas arrogant et ne se croit pas parfait. Il est conscient de l'influence qu'il peut avoir sur les autres et ne les maintient pas dans une position inférieure pour avoir du pouvoir.	
6. A un sens de l'humour : est capable de reconnaître le côté comique de certains comportements humains et sait rire de lui-même. L'humour n'est pas utilisé dans le but d'exprimer de la colère, d'ironiser pour ridiculiser ou éviter de discuter d'un thème important, mais bien afin de recadrer des problèmes et d'en relativiser l'importance et d'abaisser la tension.	
7. Est flexible : s'adapte aux particularités du groupe plutôt que de s'attendre à ce que le groupe suive la direction indiquée, croit que le groupe a la force de trouver la voie à suivre et les moyens d'y parvenir.	
8. A le désir de s'améliorer : se préoccupe de sa contribution positive au groupe et s'intéresse aux moments plus difficiles et non productifs de l'expérience du groupe, ainsi qu'à la réaction des membres du groupe, pour savoir ce qu'il peut faire différemment afin de favoriser l'atteinte des buts collectifs ou individuels.	

Référence

George, Rickey et Dustin, Richard, (1988), *Group counseling: theory and practice*, Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall,