



**Le référentiel d'activité  
professionnelle lié à l'exercice  
de la profession de  
psychologue au Québec**

**Juin 2011**

---

## **Comité directeur du projet à l'Ordre des psychologues du Québec**

Julie Archer, psychologue  
Secrétaire générale adjointe  
Coordonnatrice des activités liées à la concrétisation du projet

Stéphane Beaulieu, psychologue  
Secrétaire général  
Responsable du projet

Pierre Desjardins, psychologue  
Directeur de la qualité et du développement de la pratique  
Personne-ressource dans le projet

## **Collaboration spéciale à l'élaboration du référentiel d'activité professionnelle à titre de ressource-conseil**

Martin Drapeau, psychologue  
Vice-président de l'Ordre

Marcelle Farahian, psychologue  
Responsable de l'inspection professionnelle à l'Ordre

Michel Roy, psychologue  
Président du comité d'inspection professionnelle de l'Ordre

## **Équipe de production du document à la société Éduconseil inc.**

Suzie Chamberland  
Membre de l'équipe professionnelle  
Analyste

Lise Horth  
Directrice générale et des communications  
Coresponsable du projet

Gilbert Rousseau  
Président et directeur des services administratifs  
Coresponsable du projet

### ***Lecture du document***

Catherine Bouchard  
Membre de l'équipe professionnelle  
Analyste

### **Contribution financière à la réalisation du projet**

**Immigration  
et Communautés  
culturelles**

**Québec** 

---

© **Ordre des psychologues du Québec, 2011**

La société Éduconseil inc. cède les droits d'auteur à l'Ordre des psychologues du Québec pour le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec. Toutefois, elle réserve les droits d'auteur en ce qui a trait au modèle qu'elle a mis au point pour élaborer un tel produit et, ainsi, conserve tous les droits d'utilisation de ce modèle au regard d'autres professions.

---

## Table des matières

<b>Glossaire .....</b>	<b>V</b>
<b>Présentation.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Le processus d'élaboration et de validation du référentiel d'activité professionnelle .....</b>	<b>3</b>
1.1 La raison d'être du projet et les modalités de sa réalisation .....	3
1.2 La méthode, le cadre conceptuel et la démarche analytique qui ont servi à la production du référentiel d'activité professionnelle.....	4
<b>2 Les caractéristiques de l'exercice de la profession de psychologue .....</b>	<b>11</b>
2.1 Les aspects juridiques de l'exercice de la profession .....	11
2.1.1 Le champ d'exercice de la profession .....	11
2.1.2 Le projet de loi n° 21 .....	12
2.1.3 L'accès au permis d'exercice de la profession .....	13
2.2 Le contexte de travail des psychologues.....	14
2.2.1 L'environnement physique de travail des psychologues.....	14
2.2.2 L'environnement organisationnel de travail des psychologues.....	15
2.2.3 Les ressources utilisées par les psychologues .....	15
<b>3 L'exposé des exigences et des compétences propres à la profession .....</b>	<b>17</b>
3.1 Les assises de l'exercice de la profession de psychologue .....	17
3.1.1 Le contexte de réalisation des dimensions opérationnelles des compétences .....	17
3.1.2 Les éléments de connaissance incontournables et les habiletés associées .....	20
3.1.3 Les attitudes et les comportements professionnels attendus .....	23
3.2 La vue d'ensemble des compétences associées à l'exercice de la profession.....	24
3.3 La description détaillée des compétences associées à l'exercice de la profession.....	25
<b>Liste des documents, des lois et règlements, et des principaux sites Internet consultés .....</b>	<b>49</b>
<b>ANNEXES</b>	
Annexe I Liste des personnes qui ont participé à une entrevue .....	59
Annexe II Liste des personnes qui ont participé au groupe de discussion .....	61
Annexe III Répertoire des verbes d'action utilisés dans la production du référentiel d'activité professionnelle .....	63



---

## Glossaire

Le glossaire se divise en deux sections. La première propose une définition de certains termes utilisés dans le référentiel au regard de l'exercice de la profession et la seconde, des mots choisis pour désigner les critères devant servir à la vérification de la maîtrise de chaque compétence.

### Termes utilisés dans le référentiel au regard de l'exercice de la profession

Analyse	Examen, souvent minutieux, qui tente de dégager les éléments propres à expliquer une situation [...]. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , Paris, Dictionnaires Le Robert – SEJER, 2010, ci-après désigné simplement comme Le Petit Robert)
Approche populationnelle	Approche en recherche, gestion et développement qui cible des populations, des groupes et des communautés. Elle porte sur la compréhension des modes d'influence des déterminants de la santé et des effets de leurs interactions. Elle porte également sur l'élaboration d'interventions nouvelles, sur le développement des stratégies appropriées pour leur mise en œuvre, et sur l'évaluation de leur efficacité et de leur impact sur la santé de la population. Les objets d'études comprennent : l'analyse des problèmes de santé et des risques, leur évolution et leurs conséquences, en rapport avec les caractéristiques des populations touchées; l'identification et la compréhension des déterminants de l'état de santé d'une population; l'élaboration, l'expérimentation et l'évaluation des stratégies d'intervention efficaces et adaptées aux situations et aux besoins cernés. (CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, <i>Glossaire canadien sur la prestation sécuritaire des soins et services au patient</i> , document préparé par la Direction de la gestion de l'information et de la qualité-performance, Montréal, CHUM, 2004)
Autonomisation (pouvoir d'agir, <i>empowerment</i> )	Processus par lequel une personne, ou un groupe social, acquiert la maîtrise des moyens qui lui permettent de se conscientiser, de renforcer son potentiel et de se transformer dans une perspective de développement, d'amélioration de ses conditions de vie et de son environnement. (GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, Office québécois de la langue française [www.granddictionnaire.com], ci-après désigné simplement comme GDT)
Champ d'exercice	Le champ d'exercice d'une profession énonce les principales activités exercées par ses membres de sorte qu'on puisse en saisir la nature et la finalité. Le champ d'exercice n'est pas réservé. Il ne couvre pas par ailleurs l'ensemble des activités exercées par les membres d'une profession donnée, mais plutôt il : 1) permet de distinguer une profession d'une autre et d'en établir ainsi la marque distinctive; 2) propose l'essentiel de ce qui est pratiqué par la majorité des membres; 3) précise la finalité de l'intervention du professionnel dans ce qu'elle a de particulier. (COMITÉ D'EXPERTS [PRÉSIDIÉ PAR JEAN-BERNARD TRUDEAU], <i>Partageons nos connaissances, Modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines</i> , Québec, Office des professions, 2005)
Client	La personne, le couple, la famille, le regroupement de personnes, la communauté, l'employeur ou l'organisation qui peuvent avoir des statuts différents, comme celui de : demandeur de service (ou le mandant), l'objet de service, le payeur, l'employeur. (ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, <i>Guide explicatif concernant le code de déontologie des psychologues du Québec</i> , Montréal, OPQ, 2008)
Code de déontologie	<p>Texte réglementaire énonçant les règles de conduite professionnelle qui régissent l'exercice d'une profession ou d'une fonction et faisant état des devoirs, des obligations et des responsabilités auxquels sont soumis ceux qui l'exercent.</p> <p>En anglais, le terme <i>code of ethics</i> désigne aussi bien le concept de « code d'éthique » que celui de « code de déontologie ». Toutefois, en français, le terme <i>code d'éthique</i> fait plutôt référence au texte qui énonce les valeurs et les principes à connotation morale ou civique auxquels adhère une organisation et qui servent de guide à un individu ou à un groupe afin de l'aider à juger de la justesse de ses comportements. Le terme <i>code de conduite</i>, parfois</p>

## Termes utilisés dans le référentiel au regard de l'exercice de la profession

	confondu avec <i>code de déontologie</i> et <i>code d'éthique</i> , désigne particulièrement un ensemble de règles écrites qu'une entreprise ou un organisme s'engage à observer et qui régissent la conduite de son personnel et de ses dirigeants. (GDT)
Confidentialité	Propriété d'une information ou de renseignements personnels qui ne doivent pas être divulgués à des personnes ou à des entités non autorisées. (GDT)
Consentement libre et éclairé	Deux dimensions se retrouvent au cœur de la notion de consentement. Il importe d'abord de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'obstacle ou de contrainte limitant l'action du client dans sa décision. De plus, il existe un devoir d'information pour permettre que cette décision se fasse en toute connaissance de cause. (ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, « La formule de consentement », <i>Fiche déontologique</i> , vol. 1, numéro 1, 2000 [document en révision])
Déontologie	Ensemble des règles et des normes qui régissent une profession ou une fonction, la conduite de ceux qui l'exercent ainsi que les rapports entre ceux-ci et leurs clients ou le public. Ce sont les ordres professionnels qui déterminent les règles de déontologie et qui s'assurent de leur respect. (GDT) Se reporter aussi au terme <i>code de déontologie</i> .
Développement professionnel continu	Le développement professionnel continu est le moyen par lequel les personnes exerçant une activité professionnelle maintiennent, perfectionnent et élargissent leurs connaissances et leurs compétences, et développent les qualités personnelles requises dans leur vie professionnelle [...]. (TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE, <i>Contribution des universités au processus de Bologne, Une introduction</i> , Bilbao, Publications de la Universidad de Deusto, s. d.)
Dossier (du client)	Le dossier du client est essentiellement un registre officiel dans lequel le psychologue consigne les renseignements relatifs à son client (feuille d'identification, consentement à l'intervention s'il y a lieu, par exemple), les services professionnels rendus (notes d'évolution, bilans périodiques, rapports, protocoles de tests administrés, par exemple) et tout autre document entourant l'intervention (autorisation pour la transmission de renseignements à un tiers, tout contrat de service, toute entente particulière entourant les modalités de l'intervention, par exemple). (ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, « Le dossier du client », <i>Fiche déontologique</i> , vol. 2, numéro 4, 2001)
Éthique	Discipline de la philosophie ayant pour objet l'examen des principes moraux au regard de ce qui est jugé souhaitable et qui sont à la base de la conduite d'un individu ou d'un groupe. Lorsqu'elle est appliquée à un domaine d'activité, l'éthique est un processus de réflexion continu sur le sens et les conséquences multiples des actions. Il ne faut pas confondre l'éthique avec la déontologie, qui se rapporte à l'ensemble des devoirs d'un membre d'une profession libérale. (GDT)
Expertise	Connaissance et compétence d'expert, soit d'une personne qui, à titre de membre d'un ordre professionnel, exerce une activité à caractère intellectuel ou technique reposant sur une formation poussée exigeant des connaissances particulièrement vastes qu'elle doit tenir à jour. (GDT)
Formation continue	La participation à des activités destinées à maintenir et surtout à développer la compétence des psychologues par l'acquisition de connaissances, d'habiletés ou d'attitudes visant à enrichir leur pratique professionnelle. De façon descriptive, la formation continue présente les caractéristiques suivantes : elle est directement pertinente à la pratique de la psychologie; elle apporte un supplément à la formation de base ou à son équivalent exigible pour devenir membre de l'Ordre. Les activités de formation continue visent deux volets importants de la qualité de la pratique, soit la déontologie et les compétences professionnelles. (ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, <i>Politique cadre sur la formation continue</i> , Montréal, OPQ, 2005)
Formation professionnelle continue	Formation professionnelle axée sur l'acquisition, l'approfondissement ou le recyclage de connaissances ou de techniques et sur le développement d'habiletés, et destinée aux personnes ayant déjà quitté l'école. (GDT)

## Termes utilisés dans le référentiel au regard de l'exercice de la profession

Interdisciplinaire	<p>Qui regroupe plusieurs disciplines. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i>, cinquième édition, Montréal, Québec Amérique, 2010, ci-après désigné simplement comme De Villers)</p> <p>Précision : L'interdisciplinarité se distingue [...] de la multidisciplinarité ou de la pluridisciplinarité par la présence de relations explicites et dynamiques entre plusieurs disciplines (Morin, 1993). La multidisciplinarité ou la pluridisciplinarité ne nécessite que la présence de plusieurs disciplines rassemblées autour de l'analyse d'un objet commun, alors que l'interdisciplinarité exige en plus une synthèse et une harmonisation des points de vue qui s'intègrent en un tout cohérent et coordonné (Hébert, 1997). (Extrait du mémoire présenté à la faculté des études supérieures de l'Université Laval par Véronique TURCOTTE, <i>L'intégration de psychologues dans des équipes multidisciplinaires de première ligne : facteurs facilitant et obstacles</i>, 2005, www.theses.ulaval.ca).</p>
Jugement	Faculté de l'esprit permettant de bien juger de choses qui ne font pas l'objet d'une connaissance immédiate certaine, ni d'une démonstration rigoureuse; l'exercice de cette faculté. (Le Petit Robert)
Multidisciplinaire	Qui est relatif à plusieurs disciplines, à plusieurs domaines. (De Villers) Voir la définition du mot <i>interdisciplinaire</i> pour des précisions sur les concepts liés aux termes <i>multidisciplinaire</i> et <i>interdisciplinaire</i> .
Niveau de langue	Façon de s'exprimer en fonction des situations ou des personnes à qui on s'adresse. (De Villers)
Norme	Document, établi par consensus et approuvé par un organisme reconnu, qui fournit, pour des usages communs et répétés, des règles [...] pour des activités ou leurs résultats, garantissant un niveau d'ordre optimal dans un contexte donné. Il convient que les normes soient fondées sur les acquis conjugués de la science, de la technique et de l'expérience, et visent à l'avantage optimal de la communauté. (GDT)
Note d'évolution	La note d'évolution est une inscription manuscrite ou informatique au dossier du client incluant les éléments suivants : description des thèmes ou de la problématique en présence, détails sur l'intervention réalisée et appréciation clinique quant à l'évolution du client ou aux objectifs poursuivis. (ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, « Le dossier du client », <i>Fiche déontologique</i> , vol 2, numéro 4, 2001)
Population cible	Groupe de personnes faisant l'objet d'une étude, d'une enquête, d'une campagne d'information, d'une action à visée sanitaire ou sociale, etc. (GDT)
Processus	Suite dynamique et rigoureuse d'opérations accomplies selon un mode défini, dans le but de transformer de la matière ou de l'information. (Robert LESCARBEAU, Maurice PAYETTE et Yves ST-ARNAUD, <i>Profession : consultant</i> , quatrième édition, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2003)
Protocole	Ensemble des étapes à suivre ou des conduites à tenir dans des circonstances cliniques précises. Un protocole fait généralement référence à un guide de pratiques courantes ou à des recommandations officielles ou normalisées. (GDT)
Rapport d'évaluation	En tenant compte du mandat octroyé à la suite du consentement libre et éclairé du client, le rapport d'évaluation, verbal ou écrit, permet de connaître la méthodologie adoptée avec un client. Il doit contenir le résumé de l'information et l'interprétation de cette information qui soutient les conclusions. (ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, « Le dossier du client », <i>Fiche déontologique</i> , vol 2, numéro 4, 2001)
Réglementation	Ensemble des lois et des règlements d'un domaine particulier. (De Villers)
Représentant légal	Personne à qui est confié le mandat d'agir au nom d'une autre personne et, plus particulièrement, de la représenter [...]. (GDT)

### Termes utilisés dans le référentiel au regard de l'exercice de la profession

Rétroaction	Communication d'informations qu'une personne reçoit suite à ses actions, à ses attitudes, à ses comportements. (Renald LEGENDRE, <i>Dictionnaire actuel de l'éducation</i> , troisième édition, Montréal, Guérin Éditeur, 2005)
Standard	Ensemble de règles [...] propres à une organisation ou à une industrie ou communes à des organisations et des industries qui, pour des raisons d'expérience pratique, sont devenues des références pour la production de biens livrables, la prestation de services, la réalisation de processus divers ou la description de savoir-faire. (GDT) Précisons que les standards, à l'encontre des normes, ne sont pas nécessairement reconnus par un organisme en autorité.

### Mots choisis pour désigner les critères devant servir à la vérification de la maîtrise de chaque compétence

Assiduité	Présence régulière en un lieu où l'on s'acquitte de ses obligations. (Le Petit Robert)
Célérité	Promptitude dans l'exécution. (Le Petit Robert)
Clarté	Caractère de ce qui est nettement intelligible. (De Villers)
Cohérence	Convenance logique des idées entre elles, des faits entre eux. (De Villers)
Concision	Qualité de ce qui est concis, soit qui exprime tout en peu de mots. (De Villers)
Constance	Persévérance dans ce que l'on entreprend. (Le Petit Robert) Permanence, qualité de ce qui se maintient. (De Villers)
Dynamisme	Caractère de celui qui met dans ses actions de l'allant et de l'énergie. (GDT)
Efficacité	Caractère de ce qui est efficace, soit qui produit l'effet qu'on en attend. (Le Petit Robert)
Exactitude	Conformité avec la réalité, la vérité. (Le Petit Robert)
Exhaustivité	Caractère de ce qui est exhaustif, soit qui épuise une matière, qui traite à fond un sujet, autrement dit, qui est complet. (Le Petit Robert)
Faisabilité	Caractère de ce qui peut être fait, de ce qui est réalisable, compte tenu des possibilités techniques et économiques. (Le Petit Robert)
Justesse	Qualité qui rend une chose parfaitement adaptée ou appropriée à sa destination. (Le Petit Robert)
Originalité	Caractère de ce qui est original, soit qui est inédit, neuf, nouveau, novateur. (De Villers)
Pertinence	Caractère de ce qui est pertinent, soit de ce qui est approprié et judicieux et de ce qui convient. (De Villers)
Précision	Exactitude rigoureuse. (De Villers)
Prise en considération	Tenir compte de. (De Villers)
Régularité	Caractère de ce qui se produit à intervalles réguliers. (Le Petit Robert)
Respect	Le fait d'observer les règles imposées. (De Villers)



---

## Présentation

Le présent document expose le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec. Le document se divise en trois chapitres. Le premier décrit le processus d'élaboration et de validation du référentiel d'activité professionnelle. À cet égard, il présente la raison d'être du projet et les modalités de sa réalisation, et il fait état de la méthode, du cadre conceptuel et de la démarche analytique qui ont servi à la production du référentiel<sup>1</sup>.

Le deuxième chapitre du document expose les caractéristiques de l'exercice de la profession de psychologue au Québec. Aussi porte-t-il sur les aspects juridiques de l'exercice de la profession et sur le contexte de travail des psychologues.

Le troisième chapitre, pour sa part, présente les éléments clés du référentiel d'activité professionnelle, soit les exigences et les compétences propres à la profession. Tout d'abord, il fait état des assises de l'exercice de la profession de psychologue. Ensuite, il propose la vue d'ensemble des compétences associées à l'exercice de la profession. Enfin, il donne une description détaillée de ce que recouvrent ces compétences.

---

1. Au cours des vingt dernières années, l'équipe de la société Éduconseil inc. a effectué de nombreux travaux à propos de la reconnaissance professionnelle et des systèmes de formation et d'évaluation des compétences de la main-d'œuvre, et ce, pour le compte, notamment, d'ordres professionnels, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, d'une agence du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, soit Emploi-Québec, et de comités sectoriels de main-d'œuvre. Entre autres, ces travaux ont consisté à mener des analyses documentaires à portée internationale au regard des pratiques d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes expérimentées et à concevoir des processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, y compris l'ensemble des instruments liés à la mise en application de ces processus. Par l'intermédiaire de ces différents travaux, l'équipe a développé une expertise particulière sur le plan de la méthode, de l'approche, des concepts et du vocabulaire qu'elle utilise pour mettre au jour ce que recouvrent les exigences et les compétences associées à l'exercice d'une profession. De fait, elle a mis au point un modèle conceptuel en la matière. Ainsi, en raison de la nature de certains passages du présent document, ceux-ci peuvent être présentés de la même manière qu'ils le sont dans d'autres documents que l'équipe a produits, dont le *Référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession d'ergothérapeute au Québec*, le *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de sage-femme au Québec*, le *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles* et *Les exigences de l'exercice de la profession de diététiste au Québec*.



---

# 1 Le processus d'élaboration et de validation du référentiel d'activité professionnelle

La présentation du processus d'élaboration et de validation du référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec est articulée autour de deux points :

- la raison d'être du projet et les modalités de sa réalisation;
- la méthode, le cadre conceptuel et la démarche analytique qui ont servi à la production du référentiel d'activité professionnelle.

## 1.1 La raison d'être du projet et les modalités de sa réalisation

La production du référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue fait partie intégrante d'un projet de l'Ordre des psychologues du Québec, qui vise l'évaluation et la reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger voulant exercer la profession au Québec. Par l'intermédiaire du projet, lequel est en partie financé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, l'Ordre souhaite consolider ses pratiques en la matière, et ce, dans la foulée des orientations gouvernementales adoptées récemment en ce qui a trait à l'accueil et à l'intégration des personnes immigrantes au Québec. Aussi l'Ordre veut-il se doter d'instruments pouvant lui permettre de procéder à une analyse de la situation de chaque candidate ou candidat qui se révélera à la fois souple, juste et efficace pour les personnes concernées, et valide et fiable pour l'Ordre dans la poursuite de sa mission au regard de la protection du public. De fait, la production du référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession consiste en la première étape à mettre en œuvre dans le projet, puisque ce référentiel constituera la référence opérationnelle pour l'élaboration de l'ensemble des instruments d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger.

Pour atteindre le but fixé dans le projet, tout d'abord, l'Ordre a mis sur pied un comité directeur composé des personnes suivantes : M. Stéphane Beaulieu, psychologue et secrétaire général de l'Ordre, responsable du projet; M<sup>me</sup> Julie Archer, psychologue et secrétaire générale adjointe de l'Ordre, coordonnatrice des activités liées à la concrétisation du projet; et M. Pierre Desjardins, psychologue et directeur de la qualité et du développement de la pratique à l'Ordre, personne-ressource dans le projet. Ensuite, il a confié la maîtrise d'œuvre du projet à l'équipe de la société Éduconseil, qui se spécialise en recherche à caractère socioéconomique, notamment dans la conduite de processus analytiques et de mandats similaires au présent projet.

En outre, l'Ordre a voulu inscrire le projet dans la suite logique des travaux qu'il a menés ces dernières années à propos de l'évolution de la profession et des exigences liées à son exercice. À cet égard, il a considéré que le Manuel d'agrément des programmes universitaires donnant accès au permis de l'Ordre des psychologues du Québec<sup>1</sup>, le Guide explicatif concernant le code de déontologie des psychologues du Québec<sup>2</sup>, les instruments liés à l'inspection professionnelle des psychologues de même que l'ensemble des règlements et lignes directrices en vigueur à l'Ordre, notamment le Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des psychologues du Québec,

- 
1. Se reporter à : ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, *Manuel d'agrément, Aux fins de recommander l'ajout, le maintien ou le retrait de diplômes à la liste des diplômes donnant accès au permis de l'Ordre des psychologues du Québec, Normes, critères minimaux et processus d'évaluation des programmes universitaires*, Montréal, OPQ, 2010, 35 p.
  2. Se reporter à : ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, *Guide explicatif concernant le code de déontologie des psychologues du Québec*, Montréal, OPQ, 2008, 31 p.

devaient servir de matière première pour la production du référentiel d'activité professionnelle. Autrement dit, l'Ordre a tenu à ce que le présent référentiel se fasse l'écho des documents précités et, ce faisant, qu'il reflète la pratique de la psychologie au Québec en fonction des orientations de l'Ordre au sujet de ce que suppose l'exercice de la profession et des conditions qui permettent de témoigner d'une pratique professionnelle de qualité.

Enfin, l'Ordre a fait appel à l'expertise de vingt-quatre psychologues en exercice pour collaborer à la production du référentiel d'activité professionnelle. À cette occasion, il a établi un échantillon représentatif, sur le plan qualitatif, de psychologues à consulter, tout d'abord, en entrevue individuelle, soit au moment de l'élaboration du référentiel, et, ensuite, au moyen d'un groupe de discussion, soit à celui de la validation de son contenu. Les variables utilisées dans la construction de l'échantillon utile pour chacune des étapes de production du référentiel renvoient à la représentation des psychologues selon les secteurs d'activité de la pratique professionnelle visés par le projet, à savoir la psychologie clinique, la psychologie scolaire, la neuropsychologie, la psychologie sociale et communautaire, la psychologie du travail et des organisations et la psychologie de la santé. Elles renvoient également à la représentation des psychologues selon les approches théoriques utilisées de même qu'au fait que leur milieu de travail consiste en un milieu urbain, semi urbain ou rural.

## **1.2 La méthode, le cadre conceptuel et la démarche analytique qui ont servi à la production du référentiel d'activité professionnelle**

Dans le processus de travail qu'elle a mis en place pour produire le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue, l'équipe de la société Éduconseil a accompli un certain nombre d'activités de recherche, de consultation, d'analyse et d'animation, dans le respect des techniques et méthodes utilisées en sciences sociales. Pour l'essentiel, ces activités peuvent être résumées comme suit.

- Faire une recherche documentaire sur l'exercice de la profession de psychologue au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde et prendre connaissance de la documentation répertoriée, y compris des documents mis à sa disposition par l'Ordre, en vue de s'appropriier le vocabulaire et l'esprit entourant la description de ce que recouvre la profession.
- Préparer la conduite des entrevues à effectuer auprès de psychologues en exercice, c'est-à-dire communiquer avec chacune des personnes sélectionnées dans l'échantillon en vue de fixer le rendez-vous utile et de leur faire part des attentes à leur endroit.
- Mener les entrevues auprès des psychologues en vue d'approfondir la connaissance de l'exercice de la profession au Québec selon les secteurs d'activité visés par le projet et d'obtenir une description fine et complète de la réalité de la pratique professionnelle des psychologues au quotidien. Au total, dix-neuf psychologues ont participé à une entrevue<sup>3</sup>. Ces entrevues ont été menées pour la majorité, soit pour douze d'entre elles, face à face, et pour les autres, au téléphone, et ce, du mois de décembre 2010 au mois de février 2011. Les entrevues se sont toutes déroulées en présence de deux ressources de l'équipe d'Éduconseil affectées au projet, l'une chargée de poser les questions et l'autre, de prendre note de la réponse des psychologues à celles-ci. Cela a donné lieu à une collecte de données riches et précises sur la profession<sup>4</sup> et a permis la tenue d'une discussion interjuge appropriée au moment d'en faire l'analyse et l'interprétation.

---

3. Se reporter à l'annexe I du présent rapport pour consulter la liste des personnes qui ont participé à une entrevue.

4. Les données recueillies au cours des entrevues ont été saturées, c'est-à-dire que les dernières entrevues n'ont pas donné lieu à la collecte de nouvelles données. Par contre, elles ont permis de confirmer celles qui étaient déjà mises au jour, ce qui a contribué à enrichir le résultat de la consultation, d'autant que les idées énoncées par chacune et chacun ont toujours été amenées de façon originale.

- Faire une analyse rigoureuse des données disponibles dans la documentation qui traite de l'exercice de la profession de psychologue au Québec de même que des données recueillies auprès de psychologues au cours des entrevues de manière à saisir toutes les nuances et les particularités de l'exercice de la profession et, ainsi, à s'assurer d'élaborer un référentiel d'activité professionnelle qui correspond à la réalité de l'exercice de la profession et à son évolution récente et prévisible.
- Préparer un glossaire — présenté au début du présent rapport — visant à proposer une définition de certains termes utilisés dans le référentiel au regard de l'exercice de la profession et des mots choisis pour désigner les critères devant servir à la vérification de la maîtrise de chaque compétence.
- Préparer un répertoire de verbes d'action — présenté à l'annexe III — visant à exposer le sens donné à chacun pour rendre compte des compétences des psychologues et, ce faisant, à s'assurer d'utiliser le mot juste dans les circonstances.
- Vérifier, un à un, les éléments de contenu du référentiel d'activité professionnelle en vue d'en assurer la cohérence interne.
- Établir une relation analytique entre les éléments de contenu du référentiel d'activité professionnelle et les différentes données mises au jour sur l'exercice de la profession en vue d'en assurer l'exhaustivité.
- Établir une relation analytique entre les éléments de contenu du référentiel d'activité professionnelle et les données issues des documents mis à la disposition de l'équipe d'Éduconseil par l'Ordre, en particulier celles comprises dans le Manuel d'agrément des programmes universitaires donnant accès au permis de l'Ordre des psychologues du Québec, en vue d'assurer la cohérence externe du référentiel eu égard aux productions de l'Ordre. Puis, pour l'occasion, produire à l'intention de l'Ordre un document de travail qui met en lumière la concordance des données proposées dans le référentiel et celles présentées dans le Manuel pour illustrer ce que suppose l'exercice de la profession et les conditions qui permettent de témoigner d'une pratique professionnelle de qualité.
- Veiller à valider la pertinence du contenu du référentiel d'activité professionnelle auprès, tout d'abord, des membres du comité directeur du projet à l'Ordre et, ensuite, de neuf psychologues en exercice, à l'aide d'un groupe de discussion<sup>5</sup>.

Par ailleurs, dans la production du référentiel d'activité professionnelle, l'équipe de la société Éduconseil a privilégié l'utilisation d'un modèle conceptuel qu'elle a mis au point à partir de travaux effectués autour de la notion de compétence, notamment dans les pays européens, de même que des différentes méthodes d'analyse des professions utilisées au fil des années par les ministères québécois dédiés à la formation et au développement de la main-d'œuvre. Ainsi, comme l'illustre la figure 1 présentée ci-après, l'équipe a favorisé une analyse fonctionnelle de la profession et, ce faisant, elle a énoncé les compétences au regard d'un résultat attendu qui suppose l'intégration de trois savoirs, soit les savoirs-connaissances, les savoir-faire et les savoir-être. En ce sens, elle s'est appuyée sur la définition du concept de compétence qui consiste en la mobilisation, de manière pertinente, de ces trois savoirs et de toutes les ressources utiles dans le contexte précis d'une activité professionnelle. À cet égard, l'équipe a retenu que la compétence vise :

- la capacité d'une personne à utiliser, dans l'action, des ressources dites externes, comme le matériel et l'information, et des ressources dites internes, c'est-à-dire ses connaissances, ses habiletés et ses qualités.

---

5. Se reporter à l'annexe II du présent rapport pour consulter la liste des personnes qui ont participé au groupe de discussion. Notons que certaines de ces personnes ont aussi pris part à une entrevue, entendu qu'une partie des psychologues invités à participer à une entrevue ont également été invités à participer au groupe de discussion. Notons également que M. Stéphane Beaulieu et M<sup>me</sup> Julie Archer ont participé à ce groupe de discussion en tant que membres du comité directeur du projet à l'Ordre.

Dès lors, elle a retenu que la compétence renvoie également au fait que :

- la personne fasse appel à son jugement et aux attitudes et aux comportements appropriés pour accomplir son travail, analyser une situation complexe, résoudre des problèmes, proposer des actions ainsi que pour interagir avec d'autres personnes et établir avec celles-ci une relation de respect, de confiance et de réciprocité.

En conséquence, l'équipe a élaboré le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue à partir du processus analytique suivant. Tout d'abord, elle a repéré les situations d'exercice de la profession qui présentent un certain nombre de caractéristiques, dont celles d'être :

- authentiques, c'est-à-dire associées, dans les faits, à l'exercice de la profession;
- représentatives, c'est-à-dire qu'elles reflètent ce que l'ensemble des personnes qui exercent la profession doivent faire ou sont appelées à faire;
- complexes, c'est-à-dire qu'elles supposent, de la part des personnes qui sont placées dans les situations en cause, la mobilisation adéquate d'un ensemble de ressources.

Ensuite, l'équipe a regroupé les différentes situations liées à l'exercice de la profession en familles de situations inscrites dans le contexte sociétal québécois. En particulier, cela l'a conduite à prendre en considération les aspects juridiques de l'exercice de la profession au Québec, les particularités du champ d'exercice de la profession de psychologue, les caractéristiques des divers secteurs liés à l'exercice de la profession ainsi que les normes et les règles relatives à l'exercice de la profession telles qu'elles sont énoncées par l'Ordre.

Puis, l'équipe a structuré les éléments qui composent le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue dans la perspective suivante. De la même manière que l'on procède pour cerner des concepts, les éléments de contenu du référentiel ont été circonscrits et définis de façon à distinguer ce qui relève de chacun et à assurer la précision ainsi que la cohérence interne du référentiel. Autrement dit, chaque élément de contenu du référentiel renvoie à une réalité qui lui est propre et à laquelle une signification donnée a été attribuée. De même, chaque compétence associée à la profession a été énoncée en vue d'évoquer un résultat attendu, soit à l'aide de l'expression *Être capable de*, suivie de un ou de deux verbes d'action, ce qui tient compte des trois savoirs précités et des processus analytiques et itératifs en cause, par exemple *Être capable de concevoir et de planifier une intervention en psychologie*. Et, tout ce qui se rapporte à la mise en œuvre de chacune des compétences a été mis en lumière par l'intermédiaire des différents éléments de contenu du référentiel qui se présentent comme suit.

- Les dimensions opérationnelles des compétences, qui concourent au résultat des compétences et correspondent aux actions et à une subdivision de celles-ci, à savoir les unités d'action.
- Les critères de démonstration de la maîtrise des compétences, qui sont associés aux unités d'action et visent à permettre la vérification objective de la maîtrise de chaque compétence.
- Les assises de l'exercice de la profession de psychologue, qui constituent les points d'ancrage de la mobilisation des ressources dans l'accomplissement des responsabilités assumées par les psychologues au jour le jour et qui touchent :
  - le contexte de réalisation des dimensions opérationnelles des compétences, qui se rapporte à l'exercice de la profession en général, à la relation avec le client, aux relations interprofessionnelles et au travail d'équipe, aux lois et règlements, aux politiques et procédures ainsi qu'aux normes et standards pertinents pour l'exercice de la profession;

- 
- les éléments de connaissance sous-jacents à la maîtrise des compétences, qui représentent les éléments de connaissance incontournables par rapport à l'exercice de la profession et les habiletés qui leur sont associées<sup>6</sup>;
  - les attitudes et les comportements professionnels attendus de la part des psychologues, qui visent, en particulier, les qualités personnelles et les savoir-être utiles à l'exercice de la profession.

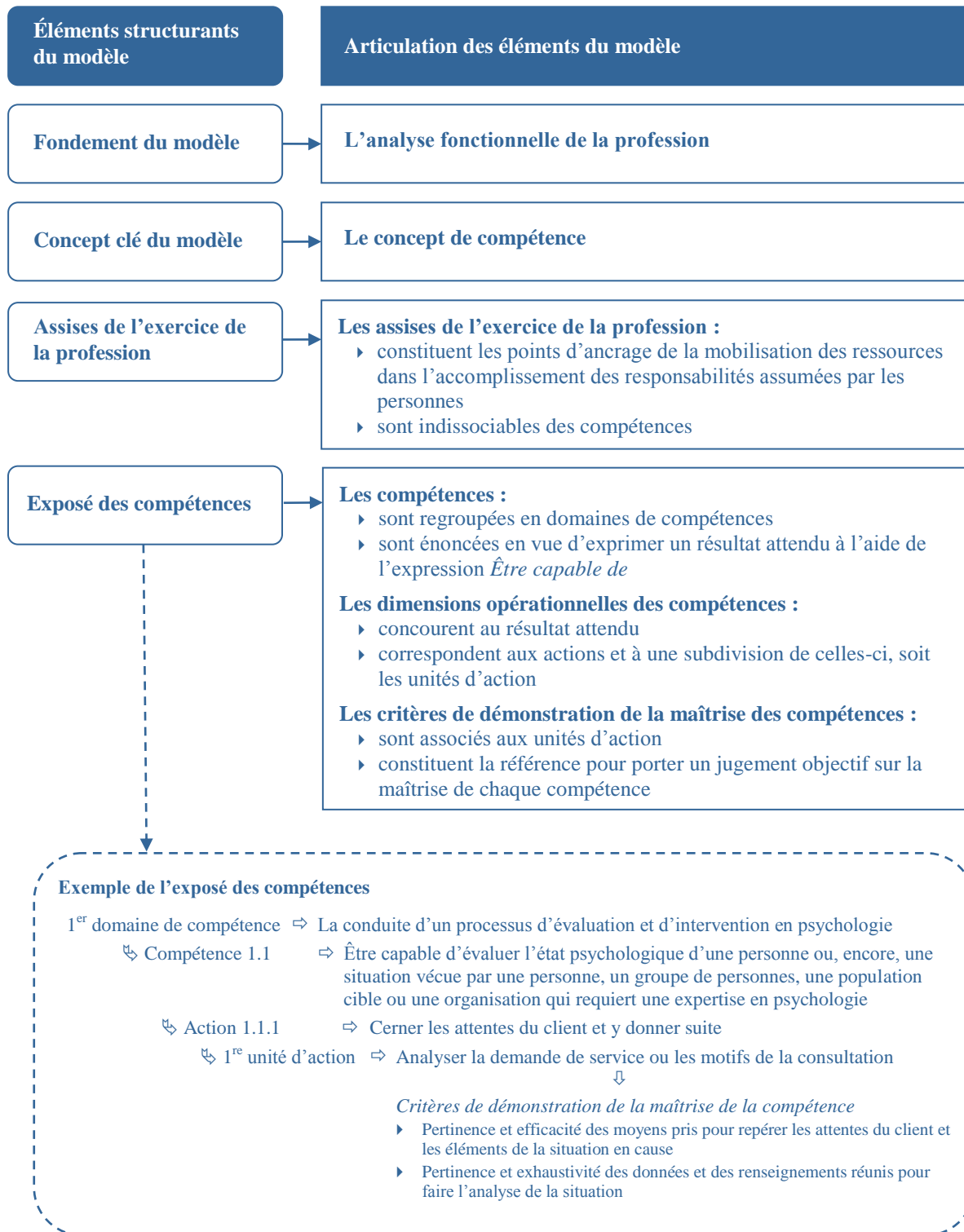
De plus, les compétences inhérentes à l'exercice de la profession de psychologue ont été mises au jour en vue de rendre compte du rôle particulier exercé par les psychologues dans l'ensemble des secteurs d'activité de la profession visés par le projet. À ce sujet, il importe de retenir que le rôle particulier des psychologues a été associé à ce qui constitue le fondement même de leur action, à savoir le comportement humain.

En outre, en vue de traiter de ce que recouvre, dans sa globalité, l'exercice de la profession de psychologue au Québec et d'éviter les répétitions, les compétences associées à l'exercice de la profession ont été regroupées selon quatre domaines. Chacun des domaines renvoie à un ensemble de composantes homogènes au regard des responsabilités assumées par les psychologues.

---

6. Le sens donné au terme *habiletés* renvoie à l'application des techniques propres aux concepts théoriques visés par les connaissances, c'est-à-dire à l'utilisation à bon escient des connaissances.

**Figure 1** Vue synoptique du modèle conceptuel utilisé par l'équipe d'Éduconseil pour produire le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec



Source : Éduconseil inc., 2011

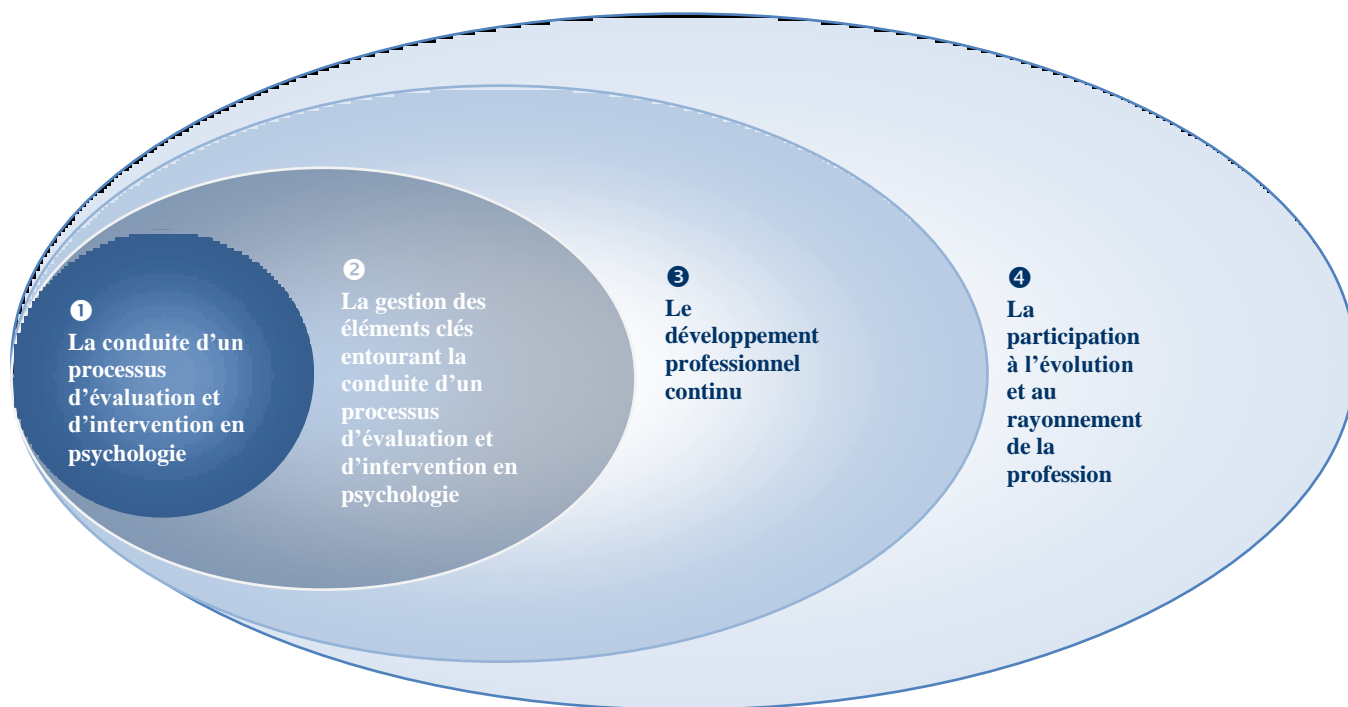


Enfin, comme l'illustre la figure 2 qui suit, les quatre domaines de compétences liés à l'exercice de la profession sont les suivants.

- ① La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie
- ② La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie
- ③ Le développement professionnel continu
- ④ La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

De plus, ces domaines ont été définis dans une logique d'imbrication concentrique des uns par rapport aux autres. Ainsi, chacun des quatre domaines de compétences associés à l'exercice de la profession est représenté au moyen d'une ellipse. La première ellipse, liée au premier domaine, regroupe les compétences qui constituent le cœur de l'exercice de la profession. Les trois autres ellipses regroupent les compétences qui, bien qu'elles soient intrinsèquement associées à celles du premier domaine, renvoient successivement à une réalité professionnelle qui se rapporte à l'accomplissement de responsabilités situées en périphérie de l'exercice de la profession par rapport à ce qui en constitue le cœur.

**Figure 2** Représentation de l'imbrication des domaines de compétences



Source : Éduconseil inc., 2011

En somme, tel qu'il est présenté, le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec pourra être ajusté aisément au gré de l'évolution de la profession. De fait, grâce à la structure de ses éléments, seuls ceux qui seront marqués par des changements dans la profession auront à être modifiés et il sera toujours possible d'en ajouter de nouveaux. De même, il pourra être utilisé avantageusement pour établir des indicateurs propres à illustrer ce qui particularise, de façon plus précise, l'action des psychologues selon les secteurs d'activité ainsi que pour soutenir l'Ordre dans l'exécution de sa mission, notamment en ce qui a trait à l'inspection professionnelle et à la formation continue de ses membres.

En outre, il s'inscrit dans la logique de la définition donnée à la compétence professionnelle d'une personne au Québec et ailleurs dans le monde, en plus d'être conçu dans l'esprit des référentiels de compétences ou d'activité professionnelle élaborés en Europe. À cet égard, il pourra servir pour définir le projet du contenu de programmes d'études ou d'activités de formation continue — ce que l'on associe en Europe à un référentiel de formation. Enfin, il servira bien sûr, comme prévu, pour élaborer les instruments d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger qui veulent exercer la profession de psychologue au Québec — ce qui peut être apparenté à ce que l'on nomme en Europe un référentiel d'évaluation.

---

## 2 Les caractéristiques de l'exercice de la profession de psychologue

La présentation des caractéristiques de l'exercice de la profession de psychologue au Québec est divisée en deux points :

- les aspects juridiques de l'exercice de la profession;
- le contexte de travail des psychologues.

### 2.1 Les aspects juridiques de l'exercice de la profession

Les aspects juridiques liés à l'exercice de la profession, qui sont pertinents pour le présent référentiel d'activité professionnelle, sont exposés selon les trois points suivants : le champ d'exercice de la profession, le projet de loi n° 21 et l'accès au permis d'exercice de la profession.

#### 2.1.1 Le champ d'exercice de la profession

La pratique professionnelle en psychologie revêt certaines particularités, en raison du fait qu'il s'agit d'une profession régie par le Code des professions. À cet égard, il est utile de signaler ce qui suit. Tout d'abord, selon l'article 36*e*) du Code des professions :

« Nul ne peut de quelque façon : utiliser le titre de "psychologue" ni un titre ou une abréviation pouvant laisser croire qu'il l'est, ou s'attribuer des initiales pouvant laisser croire qu'il l'est, s'il n'est titulaire d'un permis valide à cette fin et s'il n'est inscrit au tableau de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec. »

Ensuite, selon l'article 37*e*) du Code des professions, tout membre de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec peut exercer les activités professionnelles suivantes, en outre de celles qui lui sont autrement permises par la loi :

« fournir au public des services professionnels dans lesquels sont appliqués les principes et les méthodes de la psychologie scientifique; notamment, pratiquer la consultation et l'entrevue, utiliser et interpréter les tests standardisés des capacités mentales, d'aptitudes et de personnalité pour fins de classification et d'évaluation psychologiques et recourir à des techniques psychologiques pour fins d'orientation, de rééducation et de réadaptation. »

De plus, en tant que membres d'un ordre professionnel, les psychologues doivent respecter, outre les dispositions du Code des professions, les différents règlements adoptés par le conseil d'administration de l'Ordre. Les psychologues doivent également agir en tout temps en conformité avec le Code de déontologie lié à l'exercice de leur profession. À titre indicatif, mentionnons que les dispositions de ce Code sont articulées autour des éléments suivants :

- ▶ Dispositions générales
- ▶ Devoirs généraux
- ▶ Devoirs et obligations envers le client :
  - consentement;
  - renseignements de nature confidentielle;

- accessibilité et rectification des dossiers;
  - conflit d'intérêts et indépendance professionnelle;
  - cessation de services professionnels;
  - qualité des services professionnels;
  - utilisation du matériel psychologique;
  - honoraires et autres frais.
- ▶ Devoirs et obligations envers le public
  - ▶ Devoirs et obligations envers la profession
  - ▶ Recherche
  - ▶ Publicité
  - ▶ Utilisation du symbole graphique de l'Ordre.

### 2.1.2 Le projet de loi n° 21

L'adoption du projet de loi n° 21<sup>1</sup>, aussi nommé Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, par l'Assemblée nationale le 18 juin 2009, a un impact sur les activités professionnelles des membres de huit ordres professionnels, y compris les membres de l'Ordre des psychologues du Québec. De fait, cette loi, dont le moment d'entrée en vigueur demeure indéterminé, redéfinit les champs d'exercice des ordres professionnels suivants : l'Ordre des psychologues du Québec; l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec; l'Ordre des conseillers et des conseillères d'orientation du Québec ainsi que l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. Pour leur part, les champs d'exercice des ordres suivants ont été revus lors de l'adoption du projet de loi n° 90. : l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec; l'Ordre des ergothérapeutes du Québec; et l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec et le Collège des médecins du Québec.

Ainsi, au moment où la Loi sera en vigueur, l'article 37e) du Code des professions sera remplacé. Ainsi, les activités professionnelles que tout membre de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec pourra exercer, en outre de celles qui lui sont autrement permises par la loi, seront les suivantes :

« évaluer le fonctionnement psychologique et mental ainsi que déterminer, recommander et effectuer des interventions et des traitements dans le but de favoriser la santé psychologique et de rétablir la santé mentale de l'être humain en interaction avec son environnement. »

De plus, le projet de loi n° 21 réserve en exclusivité ou en partage des activités considérées à risque de préjudice dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. C'est ainsi que les activités qui suivent seront réservées aux psychologues, pour la plupart en partage avec les membres d'autres ordres professionnels :

- ▶ Évaluer les troubles mentaux
- ▶ Évaluer le retard mental
- ▶ Évaluer les troubles neuropsychologiques
- ▶ Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par une professionnelle habilitée ou un professionnel habilité
- ▶ Évaluer un adolescent dans le cadre d'une décision d'un tribunal en application de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents
- ▶ Évaluer une personne en matière de garde d'enfants et de droits d'accès

---

1. Pour lire le projet de loi n° 21, se reporter au site Internet de l'Assemblée nationale du Québec [[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)].

- ▶ Évaluer une personne qui veut adopter un enfant
- ▶ Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique
- ▶ 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
- ▶ Décider de l'utilisation des mesures de contention ou 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
- ▶ Exercer la psychothérapie.

### 2.1.3 L'accès au permis d'exercice de la profession

Pour pratiquer la psychologie au Québec, rappelons-le, une personne doit être membre de l'Ordre des psychologues du Québec. À cette fin, elle doit répondre aux exigences prescrites par le Code des professions du Québec et les règlements de l'Ordre. Les exigences sont les suivantes<sup>2</sup>.

La personne doit :

Détenir un diplôme de doctorat en psychologie parmi ceux déterminés par le Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels

**ou**

- ▶ Avoir obtenu une reconnaissance d'équivalence de diplôme ou de formation en vertu du Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation aux fins de délivrance d'un permis de l'Ordre des psychologues du Québec.

**ou**

- ▶ Avoir obtenu une reconnaissance de permis dans le cadre de l'entente de mobilité canadienne en vertu du Règlement sur les autorisations légales d'exercer la profession de psychologue hors du Québec qui donnent ouverture au permis de l'Ordre des psychologues du Québec.

Elle doit de plus :

- ▶ Réussir un cours portant sur la déontologie équivalent à un cours d'une durée d'au moins 45 heures offert par l'Ordre ou dans une université québécoise, conformément aux dispositions du Règlement sur la condition et les modalités d'admission de l'Ordre des psychologues du Québec

**et**

- ▶ Posséder une connaissance appropriée de la langue française conformément aux dispositions du Code des professions et de la Charte de la langue française.

A titre indicatif, selon le Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels, et tel que cela était présenté dans le site Internet de l'Ordre des psychologues du Québec en juin 2011, pour avoir accès au permis délivré par l'Ordre, les psychologues doivent avoir terminé avec succès l'un ou l'autre des huit programmes d'études universitaires suivants :

:

---

2. Information tirée du site Internet de l'Ordre des psychologues du Québec [www.ordrepsy.qc.ca], en juin 2011.

- ▶ Ph. D. (psychologie – recherche et intervention) de l’Université de Montréal;
- ▶ Ph. D. in Psychology (Clinical Profile) de l’Université Concordia;
- ▶ Ph. D. in Clinical Psychology, Ph. D. in Counselling Psychology ou Ph. D. in School-Applied Child Psychology de l’Université McGill;
- ▶ Doctorat en psychologie – Profil intervention (grade D. Ps.) ou Doctorat en psychologie – Profil intervention / recherche (grade Ph. D.) de l’Université du Québec à Trois-Rivières;
- ▶ Doctorat en psychologie, *psychologiae doctor* (Psy. D.) ou Doctorat en psychologie, *psychologiae doctor / philosophiae doctor* (Psy. D. / Ph. D.) de l’Université du Québec à Montréal;
- ▶ Doctorat en psychologie (D. Ps.) de l’Université de Sherbrooke;
- ▶ Doctorat en psychologie – recherche et intervention (grade Ph. D.) ou Doctorat en psychologie (grade D. Psy.) de l’Université Laval.
- ▶ Doctorat en psychologie (D.Ps.) de l’Université du Québec à Chicoutimi.

## 2.2 Le contexte de travail des psychologues

Le contexte de travail des psychologues est décrit selon les trois points suivants : l’environnement physique de travail des psychologues, l’environnement organisationnel de travail des psychologues et les ressources utilisées par les psychologues. L’environnement physique renvoie aux lieux de travail des personnes, alors que l’environnement organisationnel renvoie plutôt aux dimensions humaines entourant le travail. Quant aux ressources utilisées par les psychologues, elles renvoient aux principales ressources utilisées dans l’exercice de la profession. Avant d’exposer ce que recouvrent ces éléments, il importe de faire état des secteurs d’activité des psychologues et de leur clientèle.

Ainsi, les secteurs d’activité de la pratique professionnelle des psychologues sont au nombre de sept. Ils regroupent, en plus de l’enseignement et de la recherche, les six secteurs visés par le projet, lesquels sont, rappelons-le, les suivants : la psychologie clinique; la psychologie scolaire; la neuropsychologie; la psychologie sociale et communautaire; la psychologie du travail et des organisations; et la psychologie de la santé.

Puis, la clientèle des psychologues est composée d’individus — enfants, adolescents, adultes, personnes âgées —, de couples, de familles, de groupes ou regroupements de personnes, de communautés, d’employeurs, d’organisations et d’entreprises. Celle-ci renvoie à des clients dont le statut peut être celui de demandeur de service ou de mandant, d’objet de service, de payeur ou d’employeur.

### 2.2.1 L’environnement physique de travail des psychologues

Comme les secteurs d’activité des psychologues sont diversifiés, les lieux de travail des psychologues sont multiples et variés. En effet, ils visent le milieu privé, dont les cabinets, les cliniques et les entreprises. Ils visent aussi le milieu de la santé et des services sociaux où les établissements sont réunis, notamment, sous les centres de santé et de services sociaux (CSSS)<sup>3</sup>, les centres hospitaliers de soins de santé généraux et spécialisés et de soins psychiatriques et les centres de réadaptation. Ils visent en outre le milieu scolaire, le milieu juridique et le milieu communautaire, les instituts universitaires, les organismes gouvernementaux de même que les organismes paragonnementaux et internationaux. Ils visent enfin les établissements d’enseignement universitaire et les centres de recherche. Ainsi, dans l’exercice de leurs fonctions, les

---

3. Les établissements des CSSS peuvent avoir une ou plusieurs missions, dont celle de centre local de services communautaires (CLSC), celle de centre d’hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) et celle de centre hospitalier (CH).

---

psychologues peuvent être appelés à travailler dans un bureau, dans la communauté, dans une entreprise, dans une salle de classe, au tribunal, au domicile des personnes ou dans tout autre lieu pertinent pour mener à bien le mandat qui leur est confié.

## 2.2.2 L'environnement organisationnel de travail des psychologues

Dans l'exécution de leur travail, les psychologues doivent établir des relations professionnelles avec de nombreuses personnes. Parmi ces personnes, on trouve les clients ou, encore, leurs représentantes ou représentants, leurs proches et les demandeurs de service. On trouve aussi les membres des équipes d'intervention auprès des clients, les personnes qui font un stage en psychologie, les personnes qui agissent en tant que supérieurs hiérarchiques et immédiats des psychologues et les collègues. On trouve également les représentantes et représentants des organismes publics, parapublics et privés avec lesquels leurs clients font affaire dans le contexte de services qui leur sont offerts en psychologie, comme la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. On trouve enfin le personnel et les membres de l'Ordre des psychologues du Québec et de diverses associations professionnelles ou autres avec qui les psychologues ont affaire.

## 2.2.3 Les ressources utilisées par les psychologues

Les ressources utilisées par les psychologues se rapportent aux ressources matérielles, humaines, financières et liées au temps nécessaires pour accomplir leur travail. Celles-ci se rapportent, en premier lieu, aux connaissances, aux savoir-faire et aux qualités personnelles et professionnelles des psychologues. Elles regroupent de plus les instruments de mesure ou d'évaluation propres à l'exercice de la profession. Elles visent aussi les ressources associées aux divers systèmes de gestion de bases de données et celles liées à la bureautique, en particulier le matériel utile au traitement et à la communication de la parole, de l'écrit ou de l'image, lequel fait appel aux techniques de l'électronique, de l'informatique et des télécommunications.

Enfin, les ressources utilisées par les psychologues renvoient à la documentation pertinente pour accomplir leur travail. À ce sujet, mentionnons les dossiers professionnels et la documentation à caractère scientifique qui vise non seulement la psychologie, mais encore les sciences utiles à l'exercice de la profession. Mentionnons également les lois et règlements de même que les politiques, les programmes et les procédures et, de manière générale, tous les documents à caractère administratif propres à l'exercice de la profession dans chacun des secteurs d'activité en psychologie.





---

## 3 L'exposé des exigences et des compétences propres à la profession

L'exposé des exigences et des compétences propres à l'exercice de la profession de psychologue au Québec est divisé selon les trois points suivants :

- les assises de l'exercice de la profession de psychologue;
- la vue d'ensemble des compétences associées à l'exercice de la profession;
- la description détaillée des compétences associées à l'exercice de la profession.

### 3.1 Les assises de l'exercice de la profession de psychologue

Points d'ancrage de l'exercice de la profession, les assises de la profession de psychologue touchent, nous l'avons déjà dit, le contexte de réalisation des dimensions opérationnelles des compétences, les éléments de connaissance sous-jacents à la maîtrise des compétences, soit les éléments de connaissance incontournables et les habiletés associées, ainsi que les attitudes et les comportements professionnels attendus de la part des psychologues. Ainsi, les assises de la profession sont indissociables des compétences liées à la profession. C'est pourquoi il faut garder en tête ce que recouvrent ces assises pour bien saisir la teneur de chacune des compétences répertoriées dans le présent référentiel.

#### 3.1.1 Le contexte de réalisation des dimensions opérationnelles des compétences

Le contexte de réalisation des dimensions opérationnelles des compétences renvoie en quelque sorte à ce qui balise l'exécution du travail des psychologues. Il vise les thèmes suivants : l'exercice de la profession en général; la relation avec le client<sup>1</sup>; les relations interprofessionnelles et le travail d'équipe; les lois et règlements, les politiques et procédures ainsi que les normes et standards pertinents pour l'exercice de la profession.

#### À propos de l'exercice de la profession en général, la ou le psychologue doit agir :

- En respectant les limites du champ d'exercice de la profession
- En appliquant la rigueur nécessaire dans la conduite de ses activités
- En adoptant une pratique professionnelle objective et fondée sur l'utilisation de données issues de la recherche, soit une pratique qui tient compte de l'information scientifique et empirique disponible et appropriée à la situation
- En appliquant les principes et les techniques qui sous-tendent une pratique réfléchiée ou réflexive sur le plan professionnel
- En étant à l'affût et à l'écoute des réactions que suscitent chez soi les clients en raison, notamment, de leurs caractéristiques, de leurs propos, de leur état, de leurs valeurs et de leurs préférences
- En s'assurant d'exercer une vigilance constante quant à l'à-propos de son action et à la préservation de son équilibre sur le plan de la santé mentale et physique
- En établissant des relations interpersonnelles adéquates et de confiance
- En s'assurant de discuter de sa pratique professionnelle et de ses préoccupations ou questions au sujet de la situation de ses clients avec des pairs ou toute autre personne-ressource, aux moments opportuns

---

1. Dans la suite du document, le terme *client* renvoie à la définition qui en est donnée dans le glossaire. De plus, elle inclut celle donnée au terme *représentant légal* dans le même glossaire.

- En portant attention à toute situation qui pourrait devenir une source de conflit d'intérêts, notamment en s'abstenant de s'immiscer dans la vie privée du client, à l'exception de ce que requièrent l'évaluation et l'intervention en psychologie
- En respectant les engagements pris
- En respectant les principes guidant la promotion de la santé et la prévention du suicide, de la maladie, des accidents et des problèmes sociaux
- En faisant appel aux ressources professionnelles et aux ressources du milieu
- En rendant compte de manière appropriée des services professionnels rendus dans les documents pertinents, dont les dossiers professionnels
- En tenant compte de ses besoins de développement professionnel
- En utilisant les ressources matérielles appropriées
- En faisant un usage optimal des ressources mises à sa disposition
- En faisant une utilisation judicieuse des technologies de l'information et des communications

**En ce qui a trait à la relation avec le client, la ou le psychologue doit agir :**

- En adoptant une approche centrée sur les besoins et les caractéristiques du client
- En offrant aux clients une présence attentive et sensible
- En fournissant au client toute l'information pertinente pour comprendre les enjeux liés aux différentes décisions à prendre de manière à lui permettre de faire des choix libres et éclairés
- En s'assurant d'obtenir le consentement libre et éclairé du client chaque fois que cela est opportun
- En s'assurant de respecter la dignité et l'autonomie du client
- En prenant en considération les préoccupations et les attentes du client
- En s'exprimant avec empathie et respect
- En adoptant une attitude favorisant l'engagement et la participation de la personne, d'un groupe de personnes ou d'une population dans un processus de changement
- En tenant compte des différences culturelles, intergénérationnelles et liées aux différences entre les hommes et les femmes dans ses communications et dans sa pratique professionnelle
- En tenant compte de la réalité sociale et économique de la clientèle desservie
- En adoptant une attitude professionnelle appropriée à la situation dans les cas où des contacts sociaux peuvent avoir lieu avec la clientèle desservie
- En utilisant un niveau de langue approprié à la situation et aux caractéristiques du client

**Pour ce qui est des relations interprofessionnelles et du travail d'équipe, la ou le psychologue doit agir :**

- En tenant compte des rôles, des responsabilités, du champ d'exercice et des activités réservées des psychologues
- En tenant compte des rôles, des responsabilités, du champ d'exercice et des activités réservées des autres professionnelles et professionnels
- En respectant les principes du travail en équipe
- En adoptant une attitude empreinte d'une identité et d'une assurance professionnelles marquées par le respect et l'affirmation

**Au regard des lois et règlements, des politiques et procédures et des normes et standards pertinents pour l'exercice de la profession, la ou le psychologue doit agir :**

- En prenant en considération tout document-cadre produit par l'Ordre au sujet de l'exercice de la profession comme les Guides explicatifs, les Guides de pratique, les Lignes directrices, les Cahiers recherche et pratique
- En respectant les dispositions appropriées des lois et des règlements qui leur sont associés, de même que les politiques, les procédures, les normes et les standards pertinents pour l'exercice de la profession qui, pour l'essentiel, renvoient à ce qui suit :

- ▶ le Code des professions
- ▶ le Code civil du Québec (consentement, droits, etc.)
- ▶ la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels
- ▶ la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé
- ▶ la Loi sur les services de santé et les services sociaux
- ▶ la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris
- ▶ la Loi sur l'assurance maladie
- ▶ la Loi sur les normes du travail
- ▶ la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics
- ▶ la Loi sur la santé et la sécurité du travail
- ▶ la Loi sur la sécurité du revenu
- ▶ la Loi sur l'instruction publique
- ▶ le Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire
- ▶ la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Projet de loi n° 21)
- ▶ la Loi sur la Société de l'assurance automobile du Québec
- ▶ la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels
- ▶ la Loi sur le divorce
- ▶ la Loi sur le curateur public
- ▶ la Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui
- ▶ la Loi sur la protection de la jeunesse
- ▶ la Loi sur la recherche des causes et des circonstances des décès
- ▶ la Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information
- ▶ la Loi visant à favoriser la protection des personnes à l'égard d'une activité impliquant des armes à feu
- ▶ le Code de la sécurité routière et les règlements afférents
- ▶ la Charte des droits et libertés de la personne
- ▶ la Charte de la langue française
- ▶ la Loi sur les jeunes contrevenants (Canada)
- ▶ la Charte canadienne des droits et libertés
- ▶ le Code de déontologie des psychologues
- ▶ le Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation des psychologues
- ▶ le Règlement sur l'assurance de la responsabilité professionnelle des membres de l'Ordre des psychologues du Québec
- ▶ le Règlement sur le Comité d'inspection professionnelle de l'Ordre des psychologues du Québec
- ▶ le Règlement sur la procédure de conciliation et d'arbitrage des comptes des psychologues
- ▶ le Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des psychologues du Québec
- ▶ le Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels
- ▶ le Règlement sur les dossiers d'un psychologue cessant d'exercer sa profession
- ▶ les politiques et les procédures administratives en vigueur dans le milieu visé par la pratique professionnelle des psychologues
- ▶ le Règlement sur l'exercice de la profession de psychologue en société
- ▶ le Règlement sur les autorisations légales d'exercer la profession de psychologue hors du Québec qui donnent ouverture au permis de l'Ordre des psychologues du Québec
- ▶

### 3.1.2 Les éléments de connaissance incontournables et les habiletés associées

Les éléments de connaissance sous-jacents à la maîtrise des compétences représentent, nous l'avons dit, les éléments de connaissance incontournables par rapport à l'exercice de la profession et les habiletés qui leur sont associées. Dans le cadre de l'exercice de la profession de psychologue, ces éléments touchent les objets suivants : le fonctionnement psychologique de l'individu; les fondements biologiques du comportement humain; l'évaluation en psychologie et le diagnostic psychologique; l'intervention en psychologie; les relations entre les personnes et la communication; les notions relatives à d'autres sciences ou disciplines pertinentes pour la profession; la méthode scientifique et ses applications; les systèmes sociaux et organisationnels; le traitement de l'information; la santé et la sécurité au travail; et la gestion des organisations et de projets.

#### **Le fonctionnement psychologique de l'individu**

- Les théories de la personnalité
- Le développement humain
- Les facteurs de risque et les facteurs de protection qui influent sur le développement
- Les émotions, aptitudes, attitudes, cognitions, goûts, intérêts, motivations et ressources de l'individu
- Les dynamiques et les processus personnels, interpersonnels et de groupe
- La structure et le fonctionnement dynamique d'un couple, d'une famille, d'un groupe, d'une organisation ou d'une collectivité
- Les réalités culturelle et sociale de l'environnement dans lequel les clients évoluent et les principaux problèmes sociaux liés à cet environnement
- Les relations entre ce que vivent les personnes et le contexte dans lequel elles évoluent
- Les théories de l'apprentissage social
- Le principe de l'autonomisation ou du développement du pouvoir d'agir (*empowerment*)
- Les principes liés à la justice sociale

#### **Les fondements biologiques du comportement humain**

- Les notions utiles en biologie humaine
- Les notions utiles en psychophysiologie
- Les notions utiles eu égard aux processus neurologiques liés à la cognition, la mémoire, l'apprentissage, la motivation, les émotions et les fonctions exécutives
- Les notions utiles en neuropsychologie
- Les notions utiles en psychopharmacologie

#### **L'évaluation en psychologie et le diagnostic psychologique**

- Les modèles théoriques scientifiquement et professionnellement reconnus en psychologie, à savoir le modèle psychodynamique-analytique, le modèle humaniste-existential, le modèle cognitivo-comportemental et le modèle systémique-interactionnel
- Les modèles et les moyens d'évaluation liés au secteur d'activité de la ou du psychologue
- Les techniques d'entrevue propres à l'évaluation en psychologie
- La psychométrie, soit l'utilisation des tests psychométriques standardisés — ce qui comprend leur sélection, leur administration et leur interprétation
- L'évaluation de la personnalité
- Les systèmes de classification diagnostique, leurs forces et leurs limites
- Les psychopathologies et leurs manifestations
- Les principes à respecter pour prendre une décision éthique et déontologique

---

## **L'intervention en psychologie**

- Les modèles théoriques scientifiquement et professionnellement reconnus en psychologie, à savoir le modèle psychodynamique-analytique, le modèle humaniste-existential, le modèle cognitivo-comportemental et le modèle systémique-interactionnel
- Les processus utiles à l'intervention auprès des individus, des groupes, des couples, des familles, des entreprises ou organisations ou, encore, de la communauté selon les caractéristiques de chaque situation
- Les techniques d'entrevue propres à l'intervention en psychologie
- Les techniques d'intervention en groupe
- Les techniques d'intervention en situations de crise
- Les principes sous-jacents à l'instauration d'un processus de changement, pour une personne, une population cible ou dans une organisation
- Les principes propres à l'intervention dans un contexte communautaire, notamment ceux liés à la promotion de la santé et à la prévention du suicide, de la maladie, des accidents et des problèmes sociaux
- Les principes à respecter pour prendre une décision éthique et déontologique

## **Les relations entre les personnes et la communication**

- Les mécanismes propres à créer une relation de confiance et une alliance de travail efficace avec le client
- Les mécanismes propres à entretenir une relation professionnelle de réciprocité avec le client
- Les principes relatifs à l'exercice de l'objectivité, de la prudence et de la modération en psychologie
- Les modèles, les principes et les techniques liés à l'écoute en psychologie
- Les mécanismes propres à susciter la participation du client au cours de l'évaluation et de l'intervention en psychologie
- Les mécanismes d'une communication efficace selon le statut et les caractéristiques de l'auditoire (client, pair, collègue, stagiaire, groupe, communauté culturelle, etc.) et les contextes (tête à tête, conversation téléphonique, communication devant un groupe, courrier électronique, lettre, etc.)
- Les principes relatifs aux divers types de relations pouvant s'établir entre les personnes, y compris les relations de pouvoir
- Les techniques d'animation de groupe
- Les techniques liées à la résolution de conflits
- Les principes et les techniques de la communication stratégique et de l'exercice du leadership professionnel
- Les fondements du travail en équipe interdisciplinaire ou multidisciplinaire

## **Les notions relatives à d'autres sciences ou disciplines pertinentes pour la profession**

- Les notions utiles au regard du droit, de l'éthique et de la déontologie propres à l'exercice de la profession
- Les notions utiles en sciences politiques, sociales, humaines et en sciences de l'éducation et de la gestion (sociologie, économie, philosophie, histoire, communication et information, andragogie, pédagogie, administration, marketing, comptabilité)
- Les modèles, les principes et les techniques liés à la supervision de pairs, de stagiaires ou de toute autre personne et à l'évaluation de leurs apprentissages et de leur évolution
- Les notions liées à la conduite d'activités d'enseignement
- Les notions utiles en médecine et en psychiatrie, dont les pathologies humaines et les maladies
- Les notions utiles en pharmacologie (action thérapeutique, effets, risques et effets secondaires des médicaments, indications et contre-indications, interaction entre les médicaments et le comportement des personnes)
- Les notions utiles en toxicologie
- Les notions utiles en épidémiologie

- Les modèles, les principes et les techniques liés à l'approche populationnelle
- Les techniques liées à la direction de comités de travail ainsi qu'à l'organisation et à l'animation de réunions

### **La méthode scientifique et ses applications**

- La méthodologie et les fondements épistémologiques de la recherche
- Les étapes d'une démarche scientifique
- L'analyse documentaire
- La construction d'un objet de recherche
- La résolution de problèmes, y compris le raisonnement clinique
- Les méthodes et techniques relatives à l'élaboration et à la validation des instruments de mesure ou d'évaluation
- Les méthodes d'analyse des données de nature quantitative et qualitative
- Les modèles et les méthodes statistiques utiles en psychologie
- L'interprétation critique de données issues de la recherche
- L'utilisation de données issues de la recherche
- La diffusion du résultat d'une recherche

### **Les systèmes sociaux et organisationnels**

- Le système professionnel québécois
- Les ressources de la communauté et les différents réseaux de services
- Le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux et politiques des différents réseaux dans la mise en œuvre de programmes de prévention et d'intervention en psychologie
- L'organisation du système de santé et des services sociaux québécois, y compris les rôles et le partage des responsabilités entre les différents partenaires ou intervenants en cause
- L'organisation du système d'éducation et des réseaux d'enseignement québécois, y compris les rôles et le partage des responsabilités entre les différents partenaires ou intervenants en cause
- Le système judiciaire québécois
- Les techniques de réseautage

### **Le traitement de l'information**

- Les enjeux liés au traitement de l'information
- Les techniques liées à la rédaction et à la préparation des dossiers professionnels et des rapports d'évaluation ou autres
- Les techniques liées à la rédaction et à la préparation de différents types de documents, notamment des documents à caractère administratif et des documents à caractère scientifique et de vulgarisation
- Les techniques de vulgarisation du savoir
- L'ordinateur et ses applications dans les domaines de la bureautique et des communications
- La maîtrise de la langue française

### **La santé et la sécurité au travail**

- Les risques potentiels pour la santé et la sécurité des personnes liés à l'exercice de la profession de psychologue
- Les techniques liées à la gestion du stress et à la prévention de l'épuisement professionnel
- Les mécanismes de protection utiles à la préservation de l'équilibre sur le plan de la santé physique et mentale dans l'exercice de ses fonctions
- Les techniques de résolution de problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail des personnes

## La gestion des organisations et de projets

- Les techniques liées à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation de projets
- Les techniques liées à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation de politiques et de programmes
- Les modèles, les principes et les techniques liés à l'organisation du travail et à la gestion des ressources humaines
- Les principes et les techniques liés à la gestion administrative et financière des organisations

### 3.1.3 Les attitudes et les comportements professionnels attendus

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

- 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'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 preuve de respect, de curiosité, d'égard et de bienveillance à l'endroit des êtres humains
- Faire preuve de perspicacité, c'est-à-dire saisir ce qui est significatif dans le discours verbal et non-verbal des personnes
- Faire preuve de jugement et d'affirmation dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles et dans ses communications
- Faire preuve de calme et d'efficacité en situations de crise
- Faire preuve de maturité affective et d'autorégulation affective et cognitive
- Faire preuve d'une pensée analytique et méthodique
- Faire preuve d'un esprit de synthèse
- Faire preuve d'autonomie professionnelle
- Faire preuve d'efficacité, c'est-à-dire trouver les moyens les plus appropriés pour atteindre un objectif précis
- Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité
- Faire preuve de discrétion
- Faire preuve de tact et de courtoisie
- Faire preuve de souplesse et de capacité d'adaptation
- Faire preuve de vision et d'ouverture au regard des tendances sociétales
- Faire preuve d'ouverture au regard de toute suggestion ou critique se rapportant à son travail ou à ses comportements
- Faire preuve d'équité en tenant compte des besoins de l'ensemble de la clientèle à desservir
- Faire preuve d'un esprit d'équipe

## 3.2 La vue d'ensemble des compétences associées à l'exercice de la profession

La vue d'ensemble des compétences associées à l'exercice de la profession de psychologue est présentée dans le tableau qui suit<sup>2</sup>. De fait, le tableau illustre les quatre domaines de compétences de même que les compétences qui sont rattachées à chacun de ceux-ci.

**Tableau 1 La vue d'ensemble des compétences associées à l'exercice de la profession**

<b>1<sup>er</sup> domaine de compétences</b>		<b>La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie</b>
Compétence 1.1	Être capable d'évaluer l'état psychologique d'une personne ou, encore, une situation vécue par une personne, un groupe de personnes, une population cible ou une organisation qui requiert une expertise en psychologie	
Compétence 1.2	Être capable d'établir le résultat d'une évaluation en psychologie ou, alors, de donner un avis professionnel ou de formuler des recommandations qui relèvent d'une expertise en psychologie	
Compétence 1.3	Être capable de concevoir et de planifier une intervention en psychologie	
Compétence 1.4	Être capable de mettre en œuvre une intervention en psychologie et d'en assurer le suivi	
<b>2<sup>e</sup> domaine de compétences</b>		<b>La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie</b>
Compétence 2.1	Être capable d'agir en tant que psychologue à titre de membre d'une équipe interdisciplinaire ou multidisciplinaire et d'interagir avec les membres de différentes catégories de personnel	
Compétence 2.2	Être capable de produire les documents liés à la pratique professionnelle	
Compétence 2.3	Être capable de contribuer à l'organisation des services en psychologie	
<b>3<sup>e</sup> domaine de compétences</b>		<b>Le développement professionnel continu</b>
Compétence 3.1	Être capable de produire et de mettre en œuvre un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel	
Compétence 3.2	Être capable d'intégrer dans sa pratique professionnelle les acquis de la formation continue ou de toute activité ou tout événement ayant contribué à l'amélioration de ses compétences	
<b>4<sup>e</sup> domaine de compétences</b>		<b>La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession</b>
Compétence 4.1	Être capable de contribuer au transfert des connaissances en psychologie	
Compétence 4.2	Être capable de contribuer à l'approfondissement et à la communication des connaissances en psychologie	

2. Le répertoire des verbes d'action utilisés pour rendre compte des compétences associées à l'exercice de la profession est présenté à l'annexe III du présent document. Puis, la définition de certains termes liés à la profession et des mots choisis en tant que critères de démonstration de la maîtrise de la compétence est présentée dans le glossaire au début du document.



### 3.3 La description détaillée des compétences associées à l'exercice de la profession

La description détaillée des compétences associées à l'exercice de la profession est présentée à l'aide de quatre tableaux qui correspondent aux quatre domaines de compétences de la profession. Ces domaines de compétences, rappelons-le, sont les suivants.

- ① La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie
- ② La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie
- ③ Le développement professionnel continu
- ④ La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

Ainsi, pour chaque domaine, l'exposé des compétences suit la logique suivante : on trouve, tout d'abord, l'énoncé de la compétence, lequel est formulé à l'aide de l'expression *Être capable de*; ensuite, les dimensions opérationnelles des compétences, soit les actions et les unités d'action qui leur sont rattachées; enfin, les critères de démonstration de la maîtrise de la compétence. À ce propos, il importe de rappeler que les assises de l'exercice de la profession de psychologue présentées dans la première section du chapitre sont indissociables des compétences.

1 <sup>er</sup> domaine de compétences	La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie
Compétence 1.1	<b>Être capable d'évaluer l'état psychologique d'une personne ou, encore, une situation vécue par une personne, un groupe de personnes, une population cible ou une organisation qui requiert une expertise en psychologie</b>
Action 1.1.1	<b>Cerner les attentes du client et y donner suite</b>
1 <sup>re</sup> unité d'action	➤ Analyser la demande de service ou les motifs de la consultation
	<p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pertinence et efficacité des moyens pris pour repérer les attentes du client et les éléments de la situation en cause</li> <li>▶ Pertinence et exhaustivité des données et des renseignements réunis pour faire l'analyse de la situation dans les circonstances</li> <li>▶ Prise en considération des critères établis dans le milieu pour faire l'analyse de la situation</li> <li>▶ Prise en considération des questions, des préoccupations et des contraintes du client</li> <li>▶ Justesse de la représentation des attentes du client</li> <li>▶ Justesse de la compréhension des éléments de la situation en cause</li> <li>▶ Prise en considération de ses propres compétences et des limites de celles-ci</li> <li>▶ Prise en considération de la disponibilité des ressources</li> <li>▶ Justesse des conclusions établies au regard de la situation et des suites à y donner, dont la nécessité de diriger le client vers d'autres ressources</li> </ul>

## 1<sup>er</sup> domaine de compétences      La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

### 2<sup>e</sup> unité d'action      ➤ Assurer le suivi du résultat de l'analyse et convenir d'une entente de service

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse et précision des renseignements transmis au client à propos du résultat de l'analyse de la situation
- ▶ Justesse et précision des renseignements transmis au client au sujet de ce que recouvre le champ d'exercice de la profession
- ▶ Justesse et précision des renseignements transmis au client au sujet de ce que recouvrent les services qui peuvent être offerts
- ▶ Pertinence et précision des renseignements transmis au client en ce qui a trait aux ressources aptes à répondre à ses besoins
- ▶ Efficacité du soutien accordé au client dans les démarches à faire auprès des ressources appropriées
- ▶ Justesse et précision des renseignements transmis au client au sujet de la notion même de client dans le contexte propre au secteur d'activité lié à l'exercice de la profession visé par la situation, et de ce que recouvrent les obligations établies par l'Ordre en la matière, particulièrement les notions de confidentialité et de secret professionnel
- ▶ Justesse et précision des renseignements transmis au client au sujet des conséquences de sa participation à une évaluation
- ▶ Justesse et précision des renseignements transmis au client au sujet de l'utilisation qui sera faite de l'information recueillie à l'occasion de l'évaluation
- ▶ Prise en considération des questions, des préoccupations et des contraintes du client
- ▶ Pertinence du mandat établi avec le client

### **Action 1.1.2      Se donner une stratégie d'évaluation**

#### 1<sup>re</sup> unité d'action      ➤ Faire l'analyse des données disponibles

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de l'évaluation de la qualité et de la validité des données disponibles
- ▶ Justesse des conclusions établies au cours de l'analyse, dont le repérage des données à recueillir au cours de l'évaluation

#### 2<sup>e</sup> unité d'action      ➤ Choisir le modèle et les moyens d'évaluation, y compris les instruments de mesure ou d'évaluation

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du mandat établi avec le client
- ▶ Prise en considération des caractéristiques du client, de ses capacités et limites, de ses valeurs, de ses attentes, de sa motivation, de ses préférences, de ses réserves, de son expérience et de son environnement socioéconomique et culturel
- ▶ Prise en considération des données issues de la recherche et des nouveaux éléments dans la littérature scientifique appropriés à la situation
- ▶ Prise en considération des particularités de chacun des moyens d'évaluation de même que de chacun des instruments de mesure ou d'évaluation éventuellement pertinents
- ▶ Justesse de l'analyse de l'ensemble des facteurs pouvant avoir une incidence sur le processus d'évaluation à mettre en œuvre
- ▶ Pertinence du processus d'évaluation à mettre en œuvre, y compris des données à recueillir, des sources d'information à utiliser et des personnes à consulter
- ▶ Pertinence du modèle et des moyens d'évaluation de même que des instruments de mesure ou d'évaluation retenus dans les circonstances

## 1<sup>er</sup> domaine de compétences La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

### Action 1.1.3 Procéder à l'évaluation

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Réunir les conditions propres à créer une relation de confiance et une alliance de travail avec le client

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du mandat établi avec le client
- ▶ Prise en considération des caractéristiques du client, de ses capacités et limites, de ses valeurs, de ses attentes, de sa motivation, de ses préférences, de ses réserves, de son expérience et de son environnement socioéconomique et culturel
- ▶ Prise en considération des questions, des préoccupations et des contraintes du client
- ▶ Justesse de l'importance accordée à l'état objectif du client et à la perception subjective de celui-ci au regard de son état
- ▶ Pertinence et efficacité des moyens pris pour repérer les éléments de la situation en cause
- ▶ Justesse des moyens mis en œuvre pour favoriser l'engagement du client dans le processus d'évaluation
- ▶ Justesse de la compréhension des éléments de la situation en cause

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Recueillir les données utiles

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Respect de la procédure établie à propos de l'obtention du consentement libre et éclairé de la part du client avant de recueillir les données de même que tout au long du processus d'évaluation
- ▶ Respect des règles établies à propos de la mise en œuvre de chacun des moyens pris (entrevue, mise en situation, etc.) pour recueillir les données recherchées
- ▶ Respect du protocole d'utilisation de chacun des instruments de mesure ou d'évaluation
- ▶ Respect des limites de chacun des moyens d'évaluation de même que de chacun des instruments de mesure ou d'évaluation
- ▶ Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec le client
- ▶ Justesse de l'importance accordée à la sensibilité et aux réactions du client et des ajustements apportés à la stratégie d'accompagnement de celui-ci dans les circonstances
- ▶ Justesse de l'analyse de la situation à propos de la pertinence d'utiliser d'autres instruments de mesure ou d'évaluation ou de prendre d'autres moyens pour recueillir les données recherchées
- ▶ Pertinence et exhaustivité des données recueillies dans les circonstances

## Compétence 1.2 Être capable d'établir le résultat d'une évaluation en psychologie ou, alors, de donner un avis professionnel ou de formuler des recommandations qui relèvent d'une expertise en psychologie

### Action 1.2.1 Produire le diagnostic psychologique

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Faire l'analyse des données recueillies et tirer les conclusions analytiques ou dégager le résultat de l'évaluation

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du mandat établi avec le client
- ▶ Efficacité de la vérification faite relativement à l'application du protocole d'utilisation de chacun des instruments de mesure ou d'évaluation
- ▶ Efficacité de la vérification faite relativement à l'application des règles établies à propos de la mise en œuvre de chacun des moyens pris pour recueillir les données
- ▶ Respect du protocole d'utilisation de la grille d'interprétation des données liée à chacun des instruments de mesure ou d'évaluation utilisés

## 1<sup>er</sup> domaine de compétences      La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

- ▶ Justesse du choix des populations de référence au regard des données à analyser et à interpréter
- ▶ Justesse et précision de l'interprétation des données recueillies à l'aide de chacun des moyens pris et des instruments de mesure ou d'évaluation utilisés
- ▶ Efficacité de la vérification faite relativement à la validité des données recueillies
- ▶ Justesse des liens analytiques établis entre les différentes données recueillies et entre celles-ci et les données issues de la recherche en la matière
- ▶ Prise en considération de l'ensemble des facteurs personnels et environnementaux liés au client pouvant avoir eu une incidence sur ses réponses et sa performance au cours de l'évaluation
- ▶ Justesse des conclusions analytiques établies ou du résultat de l'évaluation
- ▶ Justesse et précision de la description de l'état et des besoins du client

### 2<sup>e</sup> unité d'action      ▶ Déterminer les suites appropriées au résultat de l'évaluation

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de l'analyse des effets bénéfiques d'une intervention en psychologie et des conséquences de l'absence d'une telle intervention eu égard à l'état et aux besoins du client
- ▶ Pertinence et exactitude des effets escomptés d'une intervention en psychologie dans les circonstances, compte tenu des données issues de la recherche en la matière
- ▶ Prise en considération de l'ensemble des facteurs pouvant avoir une incidence sur l'intervention
- ▶ Pertinence des suites proposées au regard du résultat de l'évaluation

### Action 1.2.2      Rédiger le rapport d'évaluation, l'avis professionnel ou les recommandations et en faire part aux personnes visées

#### 1<sup>re</sup> unité d'action      ▶ Rendre compte du mandat d'évaluation

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Précision de l'exposé du mandat d'évaluation
- ▶ Clarté des renseignements inscrits

#### 2<sup>e</sup> unité d'action      ▶ Rendre compte des moyens mis en œuvre pour réaliser le mandat d'évaluation

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Exhaustivité de l'énumération des moyens mis en œuvre pour réaliser le mandat d'évaluation
- ▶ Précision de la description des moyens mis en œuvre pour réaliser le mandat d'évaluation et de leur pertinence au regard de la situation
- ▶ Clarté des renseignements inscrits

#### 3<sup>e</sup> unité d'action      ▶ Rendre compte des conclusions de l'évaluation, des éléments de l'avis professionnel ou des recommandations

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Respect des règles relatives à l'exposé des conclusions de l'évaluation, des éléments de l'avis professionnel ou des recommandations
- ▶ Précision de l'exposé des conclusions de l'évaluation, des éléments de l'avis professionnel ou des recommandations
- ▶ Clarté des renseignements inscrits
- ▶ Signature systématique du rapport d'évaluation, de l'avis professionnel ou des recommandations
- ▶ Inscription systématique de la date de rédaction du rapport d'évaluation, de l'avis professionnel ou des recommandations

## 1<sup>er</sup> domaine de compétences La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

### 4<sup>e</sup> unité d'action ➤ Communiquer aux personnes visées le résultat de l'évaluation, les éléments de l'avis professionnel ou les recommandations

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du mandat établi avec le client
- ▶ Justesse de l'approche de communication adoptée pour présenter le résultat de l'évaluation, les éléments de l'avis professionnel ou les recommandations
- ▶ Pertinence, précision et clarté de l'information transmise sur la pertinence du modèle et des moyens d'évaluation utilisés dans les circonstances et au regard des données issues de la recherche et des nouveaux éléments dans la littérature scientifique appropriés à la situation
- ▶ Pertinence, précision et clarté de l'information transmise sur le résultat de l'évaluation, les éléments de l'avis professionnel ou les recommandations
- ▶ Justesse du niveau de langue utilisé au regard des caractéristiques du client ou de toute autre personne qui reçoit l'information
- ▶ Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec le client ou avec toute autre personne visée par le résultat de l'évaluation, les éléments de l'avis professionnel ou les recommandations
- ▶ Pertinence des réponses au regard des questions et des préoccupations du client ou de toute autre personne qui reçoit l'information
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

### 5<sup>e</sup> unité d'action ➤ Informer les personnes concernées du risque que représente un client pour lui-même ou pour une tierce personne ou alors du risque que représente une tierce personne pour le client

#### *Critère de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse du jugement quant au risque que représente un client pour lui-même ou pour une tierce personne ou au risque que représente une tierce personne pour le client
- ▶ Justesse de l'identification de la personne ou des personnes à protéger
- ▶ Justesse de l'identification de la personne ou des personnes à informer de la situation (personne exposée au danger, représentant légal, personnes susceptibles de porter secours, autorités compétentes)
- ▶ Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec le client ou avec toute autre personne concernée par la situation
- ▶ Respect du secret professionnel, des règles relatives à la confidentialité et des lois et règlements qui permettent d'y déroger ou qui obligent à y déroger

## Compétence 1.3 Être capable de concevoir et de planifier une intervention en psychologie

### Action 1.3.1 Élaborer un plan ou un programme d'intervention

#### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Fixer les objectifs à poursuivre dans l'intervention

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du mandat établi avec le client
- ▶ Prise en considération du résultat de l'évaluation et des effets escomptés de l'intervention en psychologie
- ▶ Prise en considération des caractéristiques du client, de ses capacités et limites, de ses valeurs, de ses attentes, de sa motivation, de ses préférences, de ses réserves, de son expérience et de son environnement socioéconomique et culturel
- ▶ Prise en considération de la mission de l'organisation et des ressources disponibles
- ▶ Prise en considération de tout autre élément pertinent

## 1<sup>er</sup> domaine de compétences La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

- ▶ Pertinence et précision des objectifs d'intervention établis
- ▶ Prise en considération de l'ensemble des facteurs pouvant avoir une incidence sur l'intervention au moment d'établir l'ordre de priorité des objectifs de l'intervention
- ▶ Respect des règles établies à propos de la formulation des objectifs de l'intervention de manière à ce que le résultat attendu au regard de chacun soit observable, mesurable et atteignable à l'intérieur de la période d'intervention prévue dans les circonstances

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Choisir le modèle qui guidera l'intervention et déterminer les moyens d'intervention à privilégier dans les circonstances

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du mandat établi avec le client
- ▶ Prise en considération des caractéristiques du client, de ses capacités et limites, de ses valeurs, de ses attentes, de sa motivation, de ses préférences, de ses réserves, de son expérience et de son environnement socioéconomique et culturel
- ▶ Justesse du choix du modèle d'intervention au regard des objectifs de l'intervention
- ▶ Justesse des moyens d'intervention proposés compte tenu des objectifs de l'intervention, des ressources disponibles et des données issues de la recherche en la matière
- ▶ Prise en considération de l'ensemble des facteurs pertinents pour atteindre les objectifs de l'intervention

### Action 1.3.2 Établir les conditions de mise en œuvre de l'intervention

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Déterminer les ressources nécessaires à la conduite de l'intervention

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de l'évaluation des ressources matérielles, humaines, financières et liées au temps nécessaires pour atteindre les objectifs de l'intervention
- ▶ Justesse de l'évaluation des personnes entourant le client à mettre à contribution dans l'intervention
- ▶ Justesse de l'évaluation des ressources externes nécessaires pour atteindre les objectifs de l'intervention (réseau de la santé et des services sociaux, réseaux scolaires, organismes communautaires, etc.)
- ▶ Justesse de la démarche proposée pour obtenir la collaboration des ressources ou des organismes visés

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Déterminer les modalités de la conduite et du suivi de l'intervention

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de la planification du calendrier de mise en œuvre de l'intervention compte tenu des objectifs de l'intervention, des contraintes du client, des ressources disponibles et des données issues de la recherche en la matière
- ▶ Justesse des recommandations faites aux personnes et aux autorités appropriées

## Compétence 1.4 Être capable de mettre en œuvre une intervention en psychologie et d'en assurer le suivi

### Action 1.4.1 Préparer la conduite de l'intervention

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Faire part aux personnes concernées de l'intervention préconisée et en discuter

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Précision des renseignements transmis aux personnes concernées au sujet de l'intervention préconisée de même que de sa valeur propre en tant qu'intervention en psychologie

## 1<sup>er</sup> domaine de compétences      La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

- ▶ Précision et clarté de l'information transmise sur les effets escomptés de l'intervention préconisée
- ▶ Justesse du niveau de langue utilisé au regard des caractéristiques du client ou de toute autre personne qui reçoit l'information
- ▶ Prise en considération des attentes et des réserves du client ou de toute autre personne qui reçoit l'information
- ▶ Justesse de l'approche de communication adoptée pour répondre aux questions du client ou de toute autre personne qui reçoit l'information et pour cerner leurs préoccupations et contraintes
- ▶ Justesse et pertinence de l'ajustement fait au plan ou au programme d'intervention selon les attentes exprimées par le client et ses contraintes

### 2<sup>e</sup> unité d'action      ▶ Prévoir le déroulement de l'intervention

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Efficacité de la vérification faite relativement à la disponibilité des ressources humaines, matérielles, financières et liées au temps nécessaires pour mettre en œuvre l'intervention
- ▶ Justesse de la compréhension des particularités de chaque moyen d'intervention à mettre en œuvre et de l'adaptation à prévoir selon la réponse du client à l'intervention
- ▶ Justesse de la planification du déroulement de l'intervention par rapport à la situation du client
- ▶ Justesse et précision des demandes de service formulées auprès des ressources du milieu et des demandes de collaboration faites à toute autre personne qui peut contribuer de façon significative à l'atteinte des objectifs poursuivis dans l'intervention

### **Action 1.4.2      Mener l'intervention et suivre son évolution**

#### 1<sup>re</sup> unité d'action      ▶ Réunir les conditions propres à créer l'alliance de travail nécessaire avec le client et avec toute autre personne qui peut contribuer de façon significative à l'atteinte des objectifs poursuivis dans l'intervention

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du mandat établi avec le client
- ▶ Prise en considération des caractéristiques du client, de ses capacités et limites, de ses valeurs, de ses attentes, de sa motivation, de ses préférences, de ses réserves, de son expérience et de son environnement socioéconomique et culturel
- ▶ Justesse de l'importance accordée à l'état objectif du client et à la perception subjective de celui-ci au regard de son état
- ▶ Respect de la procédure établie à propos de l'obtention du consentement libre et éclairé de la part du client avant la mise en œuvre de l'intervention et tout au long de celle-ci
- ▶ Justesse et précision de l'exposé des liens de partenariat à établir entre le client ou toute autre personne qui peut contribuer de façon significative à l'atteinte des objectifs poursuivis dans l'intervention et la ou le psychologue
- ▶ Justesse des discussions tenues avec le client à propos de l'importance de l'engagement de celui-ci dans la mise en œuvre de l'intervention
- ▶ Pertinence des renseignements donnés au client à propos de ses responsabilités professionnelles en tant que psychologue dans la mise en œuvre de l'intervention



## 1<sup>er</sup> domaine de compétences      La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Offrir l'accompagnement professionnel utile au client et à toute autre personne qui peut contribuer de façon significative à l'atteinte des objectifs poursuivis dans l'intervention et veiller à ce que chacune et chacun joue un rôle actif tout au long de celle-ci

### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Efficacité de la révision des éléments essentiels à la réussite de l'intervention, comme les capacités et limites, les valeurs, les attentes, la motivation, les préférences, les réserves, l'expérience et l'environnement socioéconomique et culturel du client et des personnes concernées
- ▶ Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec le client ou avec toute autre personne qui peut contribuer de façon significative à l'atteinte des objectifs poursuivis dans l'intervention
- ▶ Justesse de l'importance accordée à la sensibilité et aux réactions du client au cours de l'intervention
- ▶ Justesse et efficacité de l'adaptation de la stratégie de communication et d'accompagnement du client en fonction de ses réactions au cours de l'intervention
- ▶ Justesse de l'importance accordée aux facteurs ayant une incidence sur la réponse du client à l'intervention
- ▶ Respect des droits, des responsabilités, des valeurs, de l'expérience et de l'individualité du client
- ▶ Pertinence et efficacité du soutien accordé au client dans la prise de conscience de ses besoins, de ses responsabilités, de ses capacités et de ses limites
- ▶ Pertinence et efficacité du soutien accordé au client dans la prise de pouvoir et l'autonomisation au regard de sa situation
- ▶ Respect du plan ou du programme d'intervention
- ▶ Pertinence et exhaustivité des données recueillies au regard de l'évolution de la situation
- ▶ Pertinence et efficacité des renseignements transmis au client tout au long de la mise en œuvre de l'intervention relativement aux progrès réalisés
- ▶ Pertinence et efficacité de l'information donnée à toute autre personne qui peut contribuer de façon significative à l'atteinte des objectifs poursuivis dans l'intervention sur ce qu'il convient de faire et sur la manière de le faire dans les circonstances
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

3<sup>e</sup> unité d'action ➤ Évaluer l'évolution du client au regard des objectifs poursuivis dans l'intervention et donner les suites appropriées au résultat de cette évaluation

### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération de tout fait marquant pouvant avoir une incidence favorable ou défavorable sur l'atteinte des objectifs d'intervention (réactions du client aux moyens de l'intervention, compréhension du plan ou du programme d'intervention par le client, problèmes d'ordre éthique, d'ordre déontologique, d'ordre juridique ou de tout autre ordre, etc.)
- ▶ Justesse de l'évaluation quant à l'évolution de l'état du client
- ▶ Pertinence des ajustements proposés à l'intervention eu égard à la situation observée
- ▶ Pertinence et efficacité du soutien accordé au client dans la prise de conscience de l'incidence des choix faits au regard de l'ajustement du plan ou du programme d'intervention sur l'atteinte des objectifs de l'intervention



---

<b>1<sup>er</sup> domaine de compétences</b>	<b>La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie</b>
--	---

- ▶ Justesse du jugement quant à la nécessité de consulter des personnes-ressources (collègues, membres du comité d'éthique, conseiller juridique, etc.) à propos de tout problème lié à la mise en œuvre de l'intervention
- ▶ Pertinence et efficacité du soutien accordé au client dans ses efforts pour obtenir l'aide nécessaire en vue de favoriser l'atteinte des objectifs de l'intervention

4<sup>e</sup> unité d'action ▶ **Informé le client de la situation observée et en discuter**

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Pertinence et précision de l'information transmise
- ▶ Justesse du moment choisi pour transmettre l'information
- ▶ Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec le client

5<sup>e</sup> unité d'action ▶ **Établir la pertinence de mettre fin à l'intervention ou de diriger le client vers une autre ressource**

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de l'évaluation faite au sujet de l'atteinte des objectifs de l'intervention
- ▶ Justesse de l'évaluation quant aux avantages et aux inconvénients liés à la poursuite de l'intervention et aux solutions de rechange à adopter dans les circonstances
- ▶ Justesse de l'évaluation quant à la pertinence de diriger le client vers une autre ressource
- ▶ Justesse des discussions tenues avec le client ou avec toute autre personne concernée par l'intervention à propos des progrès réalisés au cours de l'intervention (effets de l'intervention et degré d'atteinte des objectifs) et de la pertinence de mettre fin à l'intervention
- ▶ Justesse de la décision de poursuivre ou de cesser l'intervention
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

6<sup>e</sup> unité d'action ▶ **Prévoir les conditions de la cessation de l'intervention ou celles du transfert du dossier et en assurer le suivi**

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de l'importance accordée à la préparation du client à la cessation de l'intervention ou à la direction de celui-ci vers une autre ressource
- ▶ Prise en considération du point de vue du client
- ▶ Justesse des conditions établies au regard de la situation du client en prévision de la cessation de l'intervention ou du transfert du dossier
- ▶ Justesse des recommandations se rapportant à la continuité des services pour le client
- ▶ Pertinence du moment choisi pour faire les démarches utiles en vue d'assurer la continuité des services pour le client
- ▶ Pertinence et précision de l'information transmise à la ressource visée à propos des modalités visant la continuité des services pour le client et le transfert du dossier
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

7<sup>e</sup> unité d'action ▶ **Faire un bilan critique de l'intervention**

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de l'évaluation quant à l'écart observé entre les objectifs de l'intervention et le résultat atteint
- ▶ Justesse de l'évaluation des facteurs qui ont eu une incidence sur le résultat atteint au regard des objectifs poursuivis dans l'intervention

**1<sup>er</sup> domaine de compétences      La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie**

- ▶ Justesse de l'évaluation de sa contribution à l'atteinte des objectifs de l'intervention
  - ▶ Justesse des conclusions de l'évaluation eu égard aux ajustements à apporter à sa pratique professionnelle
- 
-

## 2<sup>e</sup> domaine de compétences La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

### Compétence 2.1 Être capable d'agir en tant que psychologue à titre de membre d'une équipe interdisciplinaire ou multidisciplinaire<sup>3</sup> et d'interagir avec les membres de différentes catégories de personnel

#### Action 2.1.1 Participer aux séances de travail de l'équipe

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Collaborer à la préparation d'un plan d'intervention, d'un programme ou de tout autre projet lié à la psychologie

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de la stratégie de présentation du point de vue de la psychologie dans l'analyse du dossier du client et dans la préparation du plan d'intervention, du programme ou de tout autre projet
- ▶ Justesse de la compréhension et de la reconnaissance de l'apport des différentes disciplines à la préparation du plan d'intervention, du programme ou de tout autre projet
- ▶ Prise en considération du point de vue du client et des membres de l'équipe
- ▶ Justesse des propositions faites aux membres de l'équipe dans la préparation du plan d'intervention, du programme ou de tout autre projet
- ▶ Efficacité de la communication pour faire valoir les particularités de l'intervention en psychologie
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Partager avec les membres de l'équipe l'information relative au contenu d'un plan d'intervention, d'un programme ou de tout autre projet lié à la psychologie

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Pertinence et justesse des renseignements et des arguments scientifiques et empiriques présentés aux membres de l'équipe ou au client pour faire valoir les particularités de l'intervention en psychologie
- ▶ Efficacité de la présentation des renseignements et des arguments scientifiques et empiriques faite aux membres de l'équipe ou au client
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

#### Action 2.1.2 Contribuer à la circulation continue de l'information au cours de la mise en œuvre du plan d'intervention, du programme ou de tout autre projet lié à la psychologie

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Transmettre aux membres de l'équipe ou à ceux de toute autre catégorie de personnel les renseignements utiles au sujet du plan d'intervention, du programme ou de tout autre projet lié à la psychologie

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Pertinence du moment choisi pour transmettre aux membres de l'équipe ou à ceux de toute autre catégorie de personnel les renseignements utiles
- ▶ Pertinence, justesse et précision des renseignements transmis aux membres de l'équipe ou à ceux de toute autre catégorie de personnel
- ▶ Célérité avec laquelle les renseignements sont transmis aux membres de l'équipe ou à ceux de toute autre catégorie de personnel compte tenu de la situation et des règles en vigueur dans le milieu
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

3. L'équipe est dite équipe interdisciplinaire ou équipe multidisciplinaire selon le secteur d'activité et le contexte de travail.

## 2<sup>e</sup> domaine de compétences La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Faire en sorte d'obtenir auprès des membres de l'équipe ou de ceux de toute autre catégorie de personnel les renseignements nécessaires au sujet du plan d'intervention, du programme ou de tout autre projet lié à la psychologie

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse du moment choisi pour communiquer avec les membres de l'équipe ou avec ceux de toute autre catégorie de personnel pour obtenir les renseignements nécessaires
- ▶ Pertinence des questions posées aux membres de l'équipe ou à ceux de toute autre catégorie de personnel
- ▶ Justesse de la compréhension des renseignements obtenus et de l'utilisation de ceux-ci
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

### Compétence 2.2 Être capable de produire les documents liés à la pratique professionnelle

#### Action 2.2.1 Effectuer la tenue des dossiers professionnels

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Créer, conserver et archiver les dossiers professionnels

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Création systématique d'un dossier pour chaque client
- ▶ Inscription systématique de la date d'ouverture du dossier
- ▶ Pertinence et précision des renseignements inscrits à propos de la personne physique, de la société ou de la personne morale
- ▶ Mise à jour systématique du dossier de chaque client jusqu'à la fin de l'offre des services professionnels
- ▶ Respect de la règle visant la signature ou le paraphe de toute information inscrite dans le dossier d'un client
- ▶ Respect de la règle visant l'inscription de toute information dans le dossier d'un client qui appartient à un employeur
- ▶ Respect de la procédure relative à la conservation et à la destruction du dossier de chaque client
- ▶ Respect de la procédure visant à préserver la confidentialité des renseignements personnels

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Rendre compte des motifs de la consultation

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Précision et clarté de l'exposé des motifs de la consultation
- ▶ Inscription systématique du nom et du titre du demandeur de service
- ▶ Inscription systématique d'une note indiquant que le consentement du client a été obtenu avant de procéder à l'évaluation de l'état psychologique ou de communiquer toute information à une tierce personne
- ▶ Insertion systématique de la copie de tout contrat de service ou de la description de toute entente particulière concernant la nature et les modalités d'une intervention

3<sup>e</sup> unité d'action ➤ Rendre compte des conclusions de l'examen psychologique, de la description du plan ou du programme d'intervention ou des recommandations

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Pertinence des données exposées au sujet de l'examen psychologique, de la conception du plan ou du programme d'intervention et de la formulation des recommandations (méthodes et moyens d'évaluation utilisés, observations et impressions, etc.)
- ▶ Pertinence et exhaustivité des données exposées au sujet de l'analyse et du résultat de l'évaluation et des conclusions qui en sont tirées

## 2<sup>e</sup> domaine de compétences La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

- ▶ Justesse et pertinence des arguments scientifiques et empiriques exposés au sujet de l'examen psychologique, du plan ou du programme d'intervention ou des recommandations
- ▶ Respect des règles relatives à l'exposé des conclusions de l'analyse ou du résultat de l'évaluation
- ▶ Précision et clarté de l'exposé de l'ensemble des conclusions de l'examen psychologique, de la description du plan ou du programme d'intervention ou des recommandations
- ▶ Concision et précision des notes inscrites dans le dossier

### 4<sup>e</sup> unité d'action ➤ Rendre compte des services professionnels rendus

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Inscription systématique d'une note indiquant que le consentement du client a été obtenu avant de mettre en œuvre le plan ou le programme d'intervention ou de communiquer toute information à une tierce personne
- ▶ Concision et précision de la description des services professionnels rendus
- ▶ Pertinence, concision et précision des notes faisant état des discussions pertinentes à l'intervention
- ▶ Inscription systématique d'une note faisant état de toutes les recommandations faites au client
- ▶ Inscription systématique de la date pour chaque service professionnel rendu

### 5<sup>e</sup> unité d'action ➤ Rendre compte de l'évolution du client à la suite des services rendus

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Inscription systématique des données recueillies au cours du suivi et du résultat de l'analyse faite de celles-ci
- ▶ Inscription systématique des notes d'évolution du client (résumé des thèmes abordés, résumé du contenu des séances d'intervention, évolution du client au regard du plan d'intervention et des recommandations, interprétations professionnelles compréhensibles aux lectrices potentielles et aux lecteurs potentiels de même qu'accessibles au client, référence à des considérations théoriques dont le contenu et la forme sont accessibles au client, etc.)
- ▶ Inscription systématique de notes faisant état des modifications apportées au plan ou au programme d'intervention et des justifications à l'appui de ces modifications (ajout d'objectifs, modification des objectifs initiaux, etc.)
- ▶ Inscription systématique d'une note indiquant que le consentement du client a été obtenu avant de mettre en œuvre les modifications apportées au plan ou au programme d'intervention
- ▶ Mention systématique des rapports produits, de la correspondance reçue ou transmise et de tout autre document relatif aux services professionnels rendus

### 6<sup>e</sup> unité d'action ➤ Rendre compte de la transmission à une tierce personne de renseignements ou, alors, d'une copie ou d'un prêt de documents contenus dans un dossier

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Inscription systématique d'une note précisant le nom de la personne qui a demandé le document ou à qui le document a été transmis, la date et la description du document
- ▶ Insertion systématique de tout document signé par le client autorisant la transmission de renseignements à une tierce personne ou indiquant la transmission de tout document au client
- ▶ Respect des règles relatives à la transmission de renseignements, au retrait d'un document, à la copie d'un document ou au transfert à une tierce personne d'un document dans un dossier

## 2<sup>e</sup> domaine de compétences La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

### 7<sup>e</sup> unité d'action ➤ Rendre compte de la fin de l'intervention ou du transfert du dossier d'un client

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Inscription systématique d'une note précisant le degré d'atteinte des objectifs du plan ou du programme d'intervention
- ▶ Inscription systématique d'une note précisant les motifs de la fin de l'intervention
- ▶ Inscription systématique d'une note faisant état de recommandations pour assurer la continuité des services
- ▶ Inscription systématique d'une note faisant état du transfert du dossier du client vers une ou un autre psychologue ou toute autre ressource
- ▶ Concision et précision des notes consignées au dossier

### Action 2.2.2 Préparer tout autre document concernant la prestation de services se rapportant à la psychologie

#### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Rédiger des rapports administratifs

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse du choix des renseignements à inclure dans le rapport administratif
- ▶ Clarté et précision des renseignements inclus dans le rapport administratif
- ▶ Respect des règles en vigueur dans l'organisation en matière de production de rapports
- ▶ Respect des règles d'écriture des textes et de celles relatives à la présentation graphique de ceux-ci

#### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Produire, adapter et remplir des formulaires

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Respect des règles relatives à la production de formulaires et aux éléments de contenu à y inclure
- ▶ Justesse du choix de formulaires
- ▶ Respect des règles d'écriture des renseignements utiles

## Compétence 2.3 Être capable de contribuer à l'organisation des services en psychologie

### Action 2.3.1 Prendre part à la planification de l'offre de service

#### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Collaborer à l'évaluation des besoins et des demandes de service

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse et exhaustivité des facteurs pris en considération dans l'analyse de la situation
- ▶ Pertinence des conclusions analytiques tirées dans les circonstances
- ▶ Efficacité de la communication pour faire valoir son expertise, y compris les données issues de la recherche, dans l'exposé du résultat de l'analyse de la situation

#### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Proposer des moyens propres à satisfaire les besoins et les demandes de service

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de la compréhension des enjeux en présence
- ▶ Pertinence des propositions faites eu égard aux enjeux en présence et aux ressources disponibles
- ▶ Efficacité de la communication pour faire valoir son expertise, y compris les données issues de la recherche, dans la proposition d'objectifs à atteindre et de mesures à prendre pour satisfaire les besoins et pour établir les priorités en réponse aux demandes de service

---

**2<sup>e</sup> domaine de compétences La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie**

---

**Action 2.3.2 Prendre part à l'amélioration de la qualité des services****1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Collaborer à l'évaluation de la qualité des services en psychologie dans son milieu***Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Pertinence de la contribution à la discussion visant le repérage des éléments des services offerts en psychologie pouvant faire l'objet d'une évaluation (accueil, délai d'attente, critères de priorité, disponibilité du service, programmes, horaires, etc.)
- ▶ Pertinence de la contribution à la discussion visant à dresser l'état de situation quant à la qualité des éléments des services soumis à l'évaluation et à formuler des objectifs propres à améliorer la situation
- ▶ Pertinence et faisabilité des moyens proposés pour améliorer la qualité des éléments des services soumis à l'évaluation

**2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Participer à des groupes de travail ou à des comités consultatifs***Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de la décision de participer à un groupe ou à un comité compte tenu de la réalité de sa pratique professionnelle, de la mission de l'organisme d'appartenance, des particularités de la profession et du but poursuivi par chacun des groupes ou comités
  - ▶ Justesse de la compréhension des questions et des enjeux traités
  - ▶ Pertinence des activités mises en œuvre pour préparer la participation à chacun des groupes ou comités
  - ▶ Pertinence des propos tenus au regard de la réalité de sa pratique professionnelle, de la mission de l'organisme d'appartenance et des particularités de la profession
  - ▶ Précision et clarté des renseignements transmis
  - ▶ Dynamisme de sa participation aux travaux de chacun des groupes ou comités
  - ▶ Pertinence des activités mises en œuvre pour assurer le suivi de la participation à chacun des groupes ou comités au sein de l'organisation d'appartenance ou auprès de ses pairs et collègues
-

### 3<sup>e</sup> domaine de compétences Le développement professionnel continu

#### Compétence 3.1 Être capable de produire et de mettre en œuvre un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel

##### Action 3.1.1 Mener une réflexion critique sur sa pratique professionnelle

###### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Faire le bilan de sa pratique professionnelle

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération des exigences de l'exercice de la profession
- ▶ Prise en considération des nouvelles connaissances dans son secteur de pratique
- ▶ Pertinence et justesse des liens analytiques établis entre les exigences de l'exercice de la profession et sa pratique professionnelle
- ▶ Justesse des constatations établies au regard des éléments de sa pratique professionnelle maîtrisés et de ceux qui sont à améliorer

###### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Déterminer ses besoins de développement professionnel

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Pertinence des moyens et des critères utilisés pour établir l'importance de chacun des éléments de sa pratique professionnelle à améliorer
- ▶ Justesse de l'analyse faite au regard de l'importance de chacun des éléments de sa pratique professionnelle à améliorer dans une perspective de développement professionnel continu

###### 3<sup>e</sup> unité d'action ➤ Se donner des objectifs de formation continue visant l'amélioration de sa pratique professionnelle

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Pertinence et précision des objectifs de formation continue visant l'amélioration de sa pratique professionnelle eu égard au résultat de l'analyse faite à ce sujet
- ▶ Pertinence des critères utilisés pour établir l'ordre de priorité à accorder à chacun des objectifs de formation continue visant l'amélioration de sa pratique professionnelle
- ▶ Respect des critères relatifs à la définition des objectifs de formation continue visant l'amélioration de sa pratique professionnelle de manière à ce que le résultat attendu soit observable, mesurable et atteignable à l'intérieur d'une période raisonnable
- ▶ Pertinence et précision des indicateurs retenus pour évaluer le résultat attendu au regard de chacun des objectifs poursuivis

##### Action 3.1.2 Élaborer le contenu du plan de formation professionnelle continue

###### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Déterminer les activités de formation continue à privilégier

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Respect de l'ordre de priorité attribué aux éléments à améliorer dans sa pratique professionnelle et aux objectifs qui leur sont associés
- ▶ Pertinence des activités de formation continue à privilégier au regard de ses besoins de développement professionnel
- ▶ Respect des exigences de l'Ordre en matière de formation continue

###### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Analyser l'offre de formation continue

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Efficacité de la recherche faite dans les différentes sources d'information pertinentes
- ▶ Justesse de l'analyse de l'offre de formation continue eu égard aux objectifs visant l'amélioration de sa pratique professionnelle



### 3<sup>e</sup> domaine de compétences Le développement professionnel continu

- ▶ Justesse de l'analyse de l'offre de formation continue eu égard à la qualité des fondements scientifiques et empiriques des activités de formation éventuellement pertinentes
  - ▶ Respect de l'ordre de priorité établi au regard de chacun des objectifs visant l'amélioration de sa pratique professionnelle
  - ▶ Pertinence des activités de formation retenues
- 3<sup>e</sup> unité d'action ▶ Déterminer les modalités de réalisation du plan de formation professionnelle continue
 

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

  - ▶ Justesse de l'évaluation des ressources matérielles, financières et liées au temps utiles pour réaliser le plan de formation professionnelle continue
  - ▶ Pertinence et précision du calendrier de réalisation du plan de formation professionnelle continue
  - ▶ Pertinence et précision du plan de formation professionnelle continue dans son ensemble
- 4<sup>e</sup> unité d'action ▶ Consigner dans son registre de formation continue tous les éléments du plan de formation professionnelle continue
 

*Critère de démonstration de la maîtrise de la compétence*

  - ▶ Concision et précision de l'exposé des éléments du plan de formation professionnelle continue
  - ▶ Régularité de la mise à jour de son registre de formation continue
- Action 3.1.3 Mettre en application le plan de formation professionnelle continue**
- 1<sup>re</sup> unité d'action ▶ Prévoir sa participation aux activités de formation continue
 

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

  - ▶ Respect du calendrier de réalisation des activités de formation
  - ▶ Pertinence des actions posées pour préparer sa participation aux activités de formation
- 2<sup>e</sup> unité d'action ▶ Participer aux activités de formation continue
 

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

  - ▶ Assiduité aux activités de formation
  - ▶ Efficacité de l'engagement dans la réalisation des activités de formation en vue d'atteindre les objectifs poursuivis
- 3<sup>e</sup> unité d'action ▶ Dresser le bilan de sa participation aux activités de formation continue
 

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

  - ▶ Justesse du bilan des acquis de formation au regard des objectifs visant l'amélioration de sa pratique professionnelle poursuivis à l'aide de chaque activité de formation
  - ▶ Respect des règles de l'Ordre pour ce qui est de la tenue du registre de formation continue relativement à la participation à des activités de formation
- Action 3.1.4 Actualiser le plan de formation professionnelle continue**
- 1<sup>re</sup> unité d'action ▶ Faire le point sur ses besoins de développement professionnel
 

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

  - ▶ Précision de l'état de situation mettant en relation l'évolution de sa pratique professionnelle au cours de l'année écoulée et les objectifs de formation continue visant l'amélioration de sa pratique professionnelle

### 3<sup>e</sup> domaine de compétences Le développement professionnel continu

- ▶ Prise en considération de l'ordre de priorité établi au regard de chacun des objectifs de formation continue visant l'amélioration de sa pratique professionnelle
- ▶ Régularité de l'actualisation du plan de formation professionnelle continue

#### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Ajuster le plan de formation professionnelle continue

##### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du résultat du bilan de sa participation aux activités de formation continue au moment de mettre à jour le plan de formation professionnelle continue
- ▶ Pertinence des modifications apportées au plan de formation professionnelle continue au regard de l'évolution de la situation de sa pratique professionnelle et de sa participation à des activités de formation continue
- ▶ Régularité des ajustements faits au plan de formation professionnelle continue
- ▶ Régularité de la mise à jour de son registre de formation continue

### Compétence 3.2 Être capable d'intégrer dans sa pratique professionnelle les acquis de la formation continue ou de toute activité ou tout événement ayant contribué à l'amélioration de ses compétences

#### Action 3.2.1 Utiliser les nouvelles connaissances et habiletés acquises dans sa pratique professionnelle

##### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Déterminer les moyens à prendre pour assurer l'intégration des nouvelles connaissances et habiletés acquises dans sa pratique professionnelle

##### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse des liens analytiques établis entre les nouvelles connaissances et habiletés acquises et les différents éléments de sa pratique professionnelle
- ▶ Efficacité du repérage des moyens à mettre en œuvre pour intégrer dans sa pratique professionnelle les nouvelles connaissances et habiletés acquises
- ▶ Pertinence des moyens retenus pour assurer l'intégration des nouvelles connaissances et habiletés acquises dans sa pratique professionnelle

##### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Mettre en application les moyens retenus pour assurer l'intégration des nouvelles connaissances et habiletés acquises dans sa pratique professionnelle

##### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Constance dans l'application des moyens retenus pour assurer l'intégration des nouvelles connaissances et habiletés acquises dans sa pratique professionnelle
- ▶ Constance dans l'analyse de l'efficacité des moyens retenus pour assurer l'intégration dans sa pratique professionnelle des nouvelles connaissances et habiletés acquises

#### Action 3.2.2 Mettre à jour l'état de ses besoins de développement professionnel

##### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Réévaluer la situation relative à sa pratique professionnelle

##### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Régularité de la réflexion critique menée sur sa pratique professionnelle
- ▶ Justesse des liens analytiques établis entre les exigences de l'exercice de la profession et les améliorations apportées à sa pratique professionnelle
- ▶ Justesse du jugement porté sur sa pratique professionnelle et sur les changements intervenus depuis le dernier bilan fait à ce sujet
- ▶ Efficacité du repérage des changements à apporter à sa pratique professionnelle eu égard aux acquis associés à la participation à des activités de formation continue ou à toute autre activité ou tout autre événement ayant contribué à l'amélioration de ses compétences

---

### 3<sup>e</sup> domaine de compétences Le développement professionnel continu

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Consigner dans son registre de formation continue les changements à apporter à sa pratique professionnelle

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Pertinence et exhaustivité des renseignements consignés dans son registre de formation continue
  - ▶ Précision et clarté de la description des changements à apporter à sa pratique professionnelle dans son registre de formation continue
  - ▶ Régularité de la mise à jour de son registre de formation continue
-

## 4<sup>e</sup> domaine de compétences La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

### Compétence 4.1 Être capable de contribuer au transfert des connaissances en psychologie

#### Action 4.1.1 Participer à des activités d'encadrement et de formation de pairs ou de collègues

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Assurer la supervision de pairs ou soutenir des collègues sur le plan professionnel

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de la compréhension des besoins des pairs ou des collègues
- ▶ Précision et clarté de l'entente établie entre les parties à propos des modalités professionnelles (buts et objectifs, compétences visées, bénéfices escomptés, etc.) et administratives (fréquences des séances, lieux, honoraires, etc.) liées au projet
- ▶ Prise en considération des caractéristiques des pairs ou des collègues dans la définition de la stratégie de supervision ou de soutien de chacun
- ▶ Précision, clarté et pertinence des observations faites aux pairs ou aux collègues
- ▶ Justesse de l'importance accordée à l'évolution de la situation eu égard à l'entente établie dans les circonstances
- ▶ Constance dans la manifestation de l'encouragement exprimé aux pairs et aux collègues
- ▶ Respect du rôle de chacune et de chacun dans les circonstances
- ▶ Respect de l'éthique professionnelle et des règles de déontologie
- ▶ Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Instruire des collègues sur des objets d'intérêt en psychologie

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de la compréhension des objectifs poursuivis
- ▶ Pertinence des objets traités au regard de la mission du milieu et de la nature des activités professionnelles des collègues visés
- ▶ Pertinence du contenu proposé au regard des objectifs poursuivis
- ▶ Prise en considération des caractéristiques des collègues visés dans le choix de la stratégie de communication
- ▶ Précision et clarté des renseignements transmis
- ▶ Respect du champ de pratique professionnel des collègues visés
- ▶ Justesse du niveau de langue utilisé au regard des caractéristiques des collègues visés

#### Action 4.1.2 Participer à des activités d'enseignement universitaire

1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Effectuer la supervision de stagiaires

*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Efficacité de la collaboration établie avec les autorités d'enseignement universitaire, l'Ordre et les personnes visées dans son milieu de travail
- ▶ Justesse des responsabilités confiées aux stagiaires par rapport à leur formation et à leur expérience, et ajustement de la supervision en conséquence
- ▶ Pertinence de l'adaptation des stratégies de supervision au regard des caractéristiques des stagiaires
- ▶ Justesse de l'importance accordée aux difficultés éprouvées par les stagiaires
- ▶ Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec les stagiaires
- ▶ Précision et clarté des renseignements transmis aux stagiaires
- ▶ Constance dans la manifestation de l'encouragement exprimé aux stagiaires eu égard à la progression de leurs apprentissages
- ▶ Respect du rythme d'apprentissage des stagiaires
- ▶ Justesse de l'évaluation des stagiaires au regard de la progression de leurs apprentissages

## 4<sup>e</sup> domaine de compétences La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

- ▶ Respect de l'entente établie avec les autorités visées au regard des objectifs du stage et de l'évaluation des apprentissages des stagiaires
  - ▶ Respect des règles relatives à la communication du résultat de l'évaluation des stagiaires
- 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ **Faire des exposés sur la psychologie à l'intérieur d'activités d'enseignement universitaire**
- Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*
- ▶ Respect des modalités établies avec les personnes visées à propos des objectifs de formation poursuivis
  - ▶ Justesse de la compréhension de la contribution de l'exposé à l'atteinte des objectifs de formation
  - ▶ Pertinence du contenu de l'exposé en fonction des objectifs de formation poursuivis
  - ▶ Pertinence de la littérature scientifique et empirique choisie pour étayer ses propos
  - ▶ Prise en considération des caractéristiques de l'auditoire dans le choix de la stratégie pédagogique adoptée
  - ▶ Originalité dans le traitement du sujet de l'exposé
  - ▶ Précision et clarté des renseignements transmis
  - ▶ Dynamisme de l'exposé

### Compétence 4.2 Être capable de contribuer à l'approfondissement et à la communication des connaissances en psychologie

#### Action 4.2.1 Participer à des activités de recherche

- 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ **Repérer les moyens à mettre en œuvre pour collaborer à la réalisation de projets de recherche**
- Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*
- ▶ Efficacité des moyens mis en œuvre pour circonscrire ses champs d'intérêt en matière d'objets de recherche se rapportant à la psychologie
  - ▶ Pertinence de la collaboration établie avec des personnes ou des groupes de recherche eu égard à son intérêt pour la recherche
  - ▶ Justesse de l'évaluation des ressources matérielles et financières nécessaires pour participer à des projets de recherche et du temps à consacrer à leur réalisation
- 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ **Coopérer à la réalisation de projets de recherche**
- Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*
- ▶ Pertinence et efficacité de sa contribution à la réalisation de projets de recherche
  - ▶ Constance des efforts déployés pour atteindre les objectifs des projets de recherche
  - ▶ Respect des règles des comités d'éthique
  - ▶ Respect de la méthode scientifique
  - ▶ Pertinence et clarté de la rétroaction donnée aux équipes de recherche au sujet de la mise en relation du résultat des recherches et de la pratique professionnelle
- 3<sup>e</sup> unité d'action ➤ **Collaborer à la diffusion du résultat de projets de recherche**
- Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*
- ▶ Précision et clarté des communications faites pour diffuser un résultat de recherche
  - ▶ Pertinence et clarté du message transmis quant à la portée du résultat de la recherche au regard de son application dans la pratique professionnelle

## 4<sup>e</sup> domaine de compétences La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

### Action 4.2.2 Dégager de la littérature scientifique les meilleures pratiques en évaluation et en intervention en psychologie

#### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Faire l'analyse critique de données issues de la recherche

##### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Efficacité de la recherche des différentes sources d'information dans la littérature au regard du but poursuivi par l'analyse
- ▶ Efficacité du repérage de tout élément pertinent dans la littérature scientifique
- ▶ Justesse de la compréhension et de l'interprétation du contenu de l'information scientifique
- ▶ Justesse des liens analytiques établis entre le contenu de l'information scientifique et ses applications dans la pratique
- ▶ Justesse de la synthèse des éléments et des conclusions tirées de l'analyse

#### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Rédiger des textes ou des documents en psychologie qui prennent appui sur l'analyse critique de données issues de la recherche ou, alors, collaborer à la rédaction de tels textes ou de tels documents

##### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du but poursuivi dans la production des textes ou des documents, des caractéristiques des personnes visées et du contexte lié à la diffusion de ces textes ou de ces documents
- ▶ Justesse du niveau de langue utilisé dans les circonstances
- ▶ Originalité dans le traitement du sujet
- ▶ Pertinence, précision et clarté des textes ou des documents sur les plans de la forme et du contenu (articles, livres, etc.)
- ▶ Efficacité de la coopération établie avec les membres de l'équipe de rédaction de chacun des textes ou des documents

### Action 4.2.3 Élaborer des instruments de mesure ou d'évaluation ou adapter des instruments existants

#### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Repérer l'information utile à l'élaboration des instruments de mesure ou d'évaluation

##### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération du but poursuivi et des caractéristiques des personnes visées
- ▶ Pertinence de la recherche dans les différentes sources de documentation
- ▶ Justesse de l'importance accordée à la fiabilité de l'information compte tenu des données issues de la recherche en la matière
- ▶ Fiabilité de l'information recueillie
- ▶ Pertinence et exhaustivité des éléments pris en considération dans l'analyse de l'information au regard des instruments à concevoir

#### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Concevoir les instruments de mesure ou d'évaluation

##### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération des caractéristiques des personnes dans la conception des instruments
- ▶ Pertinence des objectifs poursuivis à l'aide des instruments
- ▶ Pertinence des objets traités dans les instruments au regard des objectifs poursuivis
- ▶ Respect des méthodes et des techniques de conception des instruments, y compris celles qui visent à assurer la fidélité de ceux-ci et la validité des données recueillies
- ▶ Respect des règles de conception des instruments

---

## 4<sup>e</sup> domaine de compétences La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

- ▶ Justesse du plan de rédaction des instruments au regard des objectifs poursuivis et des objets traités
- ▶ Pertinence des modifications proposées pour adapter les instruments existants

### 3<sup>e</sup> unité d'action ➤ Rédiger ou adapter des instruments de mesure ou d'évaluation

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Respect du plan de rédaction des instruments
- ▶ Pertinence des adaptations faites aux instruments existants
- ▶ Respect des règles relatives à la rédaction des instruments
- ▶ Clarté et précision des textes

### Action 4.2.4 Participer à des événements d'information visant les connaissances en psychologie

#### 1<sup>re</sup> unité d'action ➤ Donner des conférences ou faire toute autre présentation

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Justesse de la compréhension des objectifs de l'exposé
- ▶ Pertinence du contenu de l'exposé en fonction des objectifs poursuivis
- ▶ Pertinence de la littérature scientifique et empirique choisie pour étayer ses propos
- ▶ Prise en considération des caractéristiques de l'auditoire dans le choix de la stratégie de communication
- ▶ Originalité dans le traitement du sujet de l'exposé
- ▶ Cohérence et clarté dans l'exposé du sujet traité
- ▶ Dynamisme de l'exposé
- ▶ Justesse du niveau de langue utilisé au regard des caractéristiques de l'auditoire

#### 2<sup>e</sup> unité d'action ➤ Prendre part à des activités de représentation portant sur des questions d'ordre sociopolitique qui se rapportent à la psychologie

#### *Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- ▶ Prise en considération de la mission et des priorités d'intervention établies par les organismes visés
  - ▶ Priorité des activités de représentation établie en fonction des besoins des personnes les plus vulnérables
  - ▶ Précision et clarté des objectifs de communication à poursuivre au regard de chacun des publics cibles et de chacun des organismes visés
  - ▶ Pertinence des interventions au regard des objectifs de communication poursuivis
  - ▶ Précision et clarté des renseignements transmis
  - ▶ Dynamisme dans la présentation des idées
  - ▶ Justesse du niveau de langue utilisé au regard des caractéristiques de l'auditoire
-





---

## Liste des documents, des lois et règlements, et des principaux sites Internet consultés

### Les documents

ALAMI, Sophie et autres. *Les méthodes qualitatives*, Paris, Presses universitaires de France, coll. Que sais-je, 2009, 126 p.

ASSEMBLÉE NATIONALE. *Projet de loi n°14. Loi modifiant le Code des professions concernant la délivrance de permis*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2006, 5 p.

ASSEMBLÉE NATIONALE. *Projet de loi n° 21. Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2009, 16 p.

ASSOCIATION OF STATE AND PROVINCIAL PSYCHOLOGY BOARDS. *ASPPB's Guide for Students and Faculty, Entry Requirements for the Professional Practice of Psychology*, Montgomery (Alabama), ASPPB, 2008, 17 p.

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES PSYCHOLOGUES EN CLSC et ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Cadre de pratique des psychologues exerçant en première ligne, Mission CLSC*, Montréal, OPQ, 2004, 24 p.

BÉLANGER, Diane et Gaston GODIN. « La psychologie sociale au service de la santé publique et de l'environnement », dans, *Environnement et santé publique, Fondements et pratiques*, Paris, Éditions Tec&Doc, 2003, p. 277-288.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. *Glossaire canadien sur la prestation sécuritaire des soins et services au patient*, document préparé par la Direction de la gestion de l'information et de la qualité-performance, Montréal, CHUM, 2004, 222 p.

CLINIQUE JURIDIQUE DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL. *Le consentement aux soins*, Montréal, Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM), 2002, s. p.

COLLÈGE DES MÉDECINS DU QUÉBEC et ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, Traitement pharmacologique (mise à jour), Lignes directrices du Collège des médecins du Québec*, Montréal, CMQ, 2006, 14 p.

COMITÉ D'EXPERTS (PRÉSIDIÉ PAR JEAN-BERNARD TRUDEAU). *Partageons nos connaissances, Modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines*, Québec, Office des professions, 2005, 109 p.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. *Démarche d'amélioration des pratiques des ordres professionnels en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec, Questionnaire d'autoévaluation de l'ordre professionnel*, Montréal, CIQ, 2006, 12 p.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. *Principes en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors Québec*, Montréal, CIQ, 2006, 18 p.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. *Recension des bonnes pratiques en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec*, Montréal, CIQ, 2006, 35 p.

DÉRY, Suzanne. *Le cerveau dans tous ses états, Propos et confidences d'une neuropsychologue*, Outremont, Les Éditions internationales Alain Stanké, 2003, 300 p.

DESLAURIERS, Jean-Pierre. *Recherche qualitative, Guide pratique*, Montréal, McGraw-Hill Éditeurs, 1991, 133 p.

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE L'INTERVENTION SECTORIELLE. *Guide du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Montréal, Commission des partenaires du marché du travail, 2007, pag. mult.

DUFORT, Francine et Jérôme GUAY (dir.). *Agir au cœur des communautés, La psychologie communautaire et le changement social*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2001, 410 p.

FÉDÉRATION SUISSE DES PSYCHOLOGUES. *Critères de qualité des offres psychologiques sur Internet*, Bernes, FSP, 2006, 12 p.

FÉDÉRATION SUISSE DES PSYCHOLOGUES. *Profil de compétences des conseillers psychologiques en ligne*, Bernes, FSP, 2003, 9 p.

FÉDÉRATION SUISSE DES PSYCHOLOGUES. *Profil de compétences des psychologues*, Bernes, FSP, s. d., 2 p.

FOUCHER, Roland et François LEDUC. *Domaines de pratique et compétences professionnelles des psychologues du travail et des organisations*, deuxième édition, Montréal, Éditions Nouvelles, en coll. avec Société québécoise de psychologie du travail et des organisations, 2008, 269 p.

FRANK, Jason R. (réd.). *Le cadre de compétences CanMEDS 2005 pour les médecins, L'excellence des normes, des médecins et des soins*, Ottawa, Le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, 2005, 40 p.

INSTITUT CANADIEN DES COMPTABLES AGRÉÉS. *La grille de compétences des candidats à la profession de CA, Comprendre les compétences professionnelles des CA*, Toronto, ICCA, 2006, 254 p.

KOURI, Robert P. et Suzanne PHILIPS-NOOTENS. « Le consentement en droit québécois actuel : les qualités requises », dans *L'intégrité de la personne et le consentement aux soins*, deuxième édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 203-258.

LAVOIE, Francine et Liesette BRUNSON. « La pratique de la psychologie communautaire », dans *Canadian Psychology*, volume 51, numéro 2, 2010, p. 96-105.

LEGENDRE, Renald. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, troisième édition, Montréal, Guérin Éditeur, 2005, 1 554 p.

LÉON, Marie-Hélène. *Psychologie sociale, Concepts fondamentaux*, Levallois-Perret, Groupe Vocatis, coll. Principes, 2008, 121 p.

LESCARBEAU, Robert, Maurice PAYETTE et Yves ST-ARNAUD. *Profession : consultant*, quatrième édition, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2003, 333 p.

MANSFIELD, Bob. *Concilier les normes d'enseignement et de formation professionnels et les exigences du marché de l'emploi*, Manuel international préparé pour la Fondation européenne pour la formation, Royaume-Uni, PRIME Research and Development Ltd, 2000, 89 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Analyse comparative de modèles de qualification professionnelle*, Québec, gouvernement du Québec, 2005, 118 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Les prescriptions ministérielles et l'élaboration d'un programme défini en objectifs et standards*, Québec, gouvernement du Québec, 2000, 53 p.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et ses partenaires*, Montréal, gouvernement du Québec, 2007, 9 p.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Rapport de l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger*, Montréal, gouvernement du Québec, 2005, 50 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Affaires juridiques — Les enjeux juridiques de la télépsychologie », dans *Psychologie Québec*, volume 26, numéro 2, mars 2009, p. 8-9.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Affaires juridiques — Les psychologues peuvent poser un diagnostic psychologique », dans *Psychologie Québec*, volume 26, numéro 1, janvier 2009, p. 13-15.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Exigences et procédures d'admission 2010-2011*, Montréal, OPQ, 2010, 11 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Guide explicatif concernant la tenue de dossier*, Montréal, OPQ, 2008, 24 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Guide explicatif concernant le code de déontologie des psychologues du Québec*, Montréal, OPQ, 2008, 31 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « La formule de consentement », *Fiche déontologique*, volume 1, numéro 1, janvier 2000, 4 p. (document en révision).

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « La pratique des psychologues du travail et des organisations », *Fiche déontologique*, volume 5, numéro 5, novembre 2003, 4 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Le client », *Fiche déontologique*, volume 5, numéro 4, septembre 2004, 4 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Le dossier du client », *Fiche déontologique*, volume 2, numéro 4, novembre 2001, 4 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Le secret professionnel et le signalement à la Direction de la protection de la jeunesse », *Fiche déontologique*, volume 2, numéro 3, septembre 2001, 4 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Les données probantes en psychothérapie : pour qui, pourquoi ? », dans *Psychologie Québec* (dossier), Montréal, OPQ, janvier 2007, p. 20-21.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Les données probantes : science et dogmatisme », dans *Psychologie Québec* (dossier), Montréal, OPQ, novembre 2005, p. 9-10.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Les interventions dans un contexte de multidisciplinarité au sein du réseau de la santé et des services sociaux », *Fiche déontologique*, volume 8, numéro 1, mai 2007, 4 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *L'évaluation des troubles neuropsychologiques*, Montréal, OPQ, 2010, 15 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Lignes directrices pour l'évaluation d'un enfant en vue d'une dérogation à l'âge d'admission à l'école*, Montréal, OPQ, 2006, 27 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « L'intervention psychologique à distance », *Fiche déontologique*, volume 7, numéro 6, janvier 2007, 4 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Manuel d'agrément, Aux fins de recommander l'ajout, le maintien ou le retrait de diplômes à la liste des diplômés donnant accès au permis de l'Ordre des psychologues du Québec, Normes, critères minimaux et processus d'évaluation des programmes universitaires*, Montréal, OPQ, 2010, 35 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Politique cadre sur la formation continue*, Montréal, OPQ, 2005, 3 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Pratique professionnelle — L'encadrement de la pratique professionnelle », dans *Psychologie Québec*, volume 27, numéro 5, septembre 2010, p. 11-12.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Pratique professionnelle — La psychothérapie : recherche et pratique », dans *Psychologie Québec*, volume 25, numéro 2, mars 2008, p. 14-15.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Pratique professionnelle — La tenue de dossier : mise à jour du guide explicatif », dans *Psychologie Québec*, volume 25, numéro 6, novembre 2008, p. 11-12.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Pratique professionnelle — La télépsychologie », dans *Psychologie Québec*, volume 26, numéro 2, mars 2009, p. 12-14.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Pratique professionnelle — Les ingrédients d'une supervision réussie », dans *Psychologie Québec*, volume 25, numéro 3, mai 2008, p. 13-14.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. « Pratique professionnelle — Tests et données probantes, un état de situation », dans *Psychologie Québec*, volume 25, numéro 5, septembre 2008, p. 9-11.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC. *Recueil de dispositions légales concernant la confidentialité et le secret professionnel*, Montréal, OPQ, 2010, 38 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC et ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES PSYCHOLOGUES SCOLAIRES. *Cadre de pratique des psychologues exerçant en milieu scolaire*, Montréal, OPQ, 2007, 35 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES DE RÉADAPTATION et ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES PSYCHOLOGUES SCOLAIRES. *Lignes directrices pour l'évaluation du retard mental*, Montréal, OPQ, 2007, 34 p.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC, ORDRE PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS SOCIAUX DU QUÉBEC et ASSOCIATION DES CENTRES JEUNESSE DU QUÉBEC. *Lignes directrices pour l'expertise en matière de garde d'enfants et des droits d'accès*, Montréal, OPQ, 2006, 10 p.

PERRENOUD, Philippe. « A arte de construir competências », dans *Nova Escola*, septembre 2000, p. 19-31, version française disponible sous le titre « Construire des compétences » dans le site Internet de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève [www.unige.ch/fapse].

PERRENOUD, Philippe. *Construire des compétences professionnelles*, Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève, 2006, PowerPoint, 18 diapositives.

PERRENOUD, Philippe. « Construire un référentiel de compétences pour guider une formation professionnelle », dans *Laboratoire Innovation, Formation, Éducation*, 2001, 20 p., disponible dans le site Internet de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève [www.unige.ch/fapse].

PERRENOUD, Philippe. « Des savoirs aux compétences – De quoi parle-t-on en parlant de compétences ? », dans *Pédagogie collégiale*, volume 9, numéro 1, octobre 1995, p. 20-24.

PINGOUD, Karin. « Élaboration d'un référentiel de compétences pour exercer la profession d'infirmière en milieu scolaire », dans *Santé publique*, volume 2, numéro 42, 2004, p. 225-238.

QUINTON, André. *L'enseignement du raisonnement clinique : les stratégies diagnostique et thérapeutique, l'établissement du diagnostic. Docimologie sur le raisonnement clinique*, s. l., 2007, 14 p., disponible dans le site Internet du Centre de recherches appliquées en méthodes éducatives de l'Université de Bordeaux [www.crame.u-bordeaux2.fr].

ROBERT, Paul. *Le Petit Robert de la langue française 2011*, Paris, Dictionnaires Le Robert – SEJER, 2010, 2 837 p.

SCALLON, Gérard. *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*, Saint-Laurent, ERPI, 2004, 342 p.

SCALLON, Gérard. « L'évaluation des compétences et l'importance du jugement », dans *Pédagogie collégiale*, volume 18, numéro 1, octobre 2004, p. 14-20.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE. *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues*, Ottawa, SCP, 2000, 32 p.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE. *Lignes directrices relatives à la pratique professionnelle des psychologues scolaires au Canada*, Ottawa, SCP, 2007, 21 p.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Guide de production d'une analyse de métier ou de profession*, Québec, gouvernement du Québec, 1993, pag. mult.

TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE. *Contribution des universités au processus de Bologne, Une introduction*, Bilbao, Publications de la Universidad de Deusto, s. d., 166 p.

VILLERS, Marie-Éva de. *Multidictionnaire de la langue française*, cinquième édition, Montréal, Québec Amérique, 2010, 1 707 p.

### **Les lois et règlements**

*Code de déontologie des psychologues*, L.R.Q., chapitre C-26, article 87 (à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Code des professions*, L.R.Q., chapitre C-26, (à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Loi médicale*, L.R.Q., chapitre M-9 (à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Loi sur les services de santé et les services sociaux*, L.R.Q., chapitre S-4.2 (à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Règlement sur la procédure de conciliation et d'arbitrage des comptes des psychologues*, L.R.Q., chapitre C-26, article 88 (à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Règlement sur l'assurance de la responsabilité professionnelle des membres de l'Ordre des psychologues du Québec*, L.R.Q., chapitre C-26, article 93, paragraphe *d* (à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation des psychologues*, L.R.Q., chapitre C-26, article 94, paragraphes *c* et *d* (à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Règlement sur le comité d'inspection professionnelle de l'Ordre des psychologues du Québec*, L.R.Q., chapitre C-26, article 90 (à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec*, L.R.Q., chapitre C-26, article 94, paragraphe *i* (à jour le 1<sup>er</sup> février 2010).

*Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels*, L.R.Q., chapitre C-26, article 184 (à jour au 1<sup>er</sup> décembre 2010).

*Règlement sur les normes d'équivalence des diplômes et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis par l'Ordre des psychologues du Québec*, L.R.Q., chapitre C-26, article 93, paragraphes *c* et *c. 1* (à jour le 1<sup>er</sup> février 2011).

*Règlement sur l'exercice de la profession de psychologue en société*, L.R.Q., chapitre C-26, article. 93, paragraphes *g* et *h* et 94 paragraphe *p* (à jour le 21 avril 2011)

*Règlement sur les autorisations légales d'exercer la profession de psychologue hors du Québec qui donnent ouverture au permis de l'Ordre des psychologues du Québec*, L.R.Q., chapitre C-26, article 94, paragraphe *q* (à jour le 20 janvier 2010)

### **Les sites Internet**

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION [[www.apa.org](http://www.apa.org)]

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC [[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)]

---

ASSOCIATION DES ORGANISATIONS CANADIENNES DE RÈGLEMENTATION EN PSYCHOLOGIE  
[[www.acpro-aocrp.ca](http://www.acpro-aocrp.ca)]

ASSOCIATION DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC [[www.apqc.ca](http://www.apqc.ca)]

ASSOCIATION OF STATE AND PROVINCIAL PSYCHOLOGY BOARDS [[www.asppb.net](http://www.asppb.net)]

COLLÈGE DES MÉDECINS DU QUÉBEC [[www.cmq.org](http://www.cmq.org)]

COMMISSION EUROPÉENNE [[ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)]

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC [[www.professions-quebec.org](http://www.professions-quebec.org)]

EMPLOI-QUÉBEC [[emploi-quebec.net](http://emploi-quebec.net)]

FÉDÉRATION BELGE DES PSYCHOLOGUES [[www.bfp-fbp.be](http://www.bfp-fbp.be)]

FÉDÉRATION DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC [[www.provirtuel.com/fpsyq](http://www.provirtuel.com/fpsyq)]

FÉDÉRATION SUISSE DES PSYCHOLOGUES [[www.psychologie.ch](http://www.psychologie.ch)]

FONDATION CANADIENNE DE LA RECHERCHE SUR LES SERVICES DE SANTÉ [[www.chsrf.ca](http://www.chsrf.ca)]

FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION [[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)]

GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE DE L'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE  
[[www.granddictionnaire.com](http://www.granddictionnaire.com)]

LE PSYCHOLOGUE [[lepsychologue.be](http://lepsychologue.be)]

MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO [[www.edu.gov.on.ca](http://www.edu.gov.on.ca)]

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX [[www.msss.gouv.qc.ca](http://www.msss.gouv.qc.ca)]

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT [[www.mels.gouv.qc.ca](http://www.mels.gouv.qc.ca)]

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES [[www.immigrationquebec.gouv.qc.ca](http://www.immigrationquebec.gouv.qc.ca)]

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC [[www.opq.gouv.qc.ca](http://www.opq.gouv.qc.ca)]

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE [[www.oqlf.gouv.qc.ca](http://www.oqlf.gouv.qc.ca)]

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC [[www.orientation.qc.ca](http://www.orientation.qc.ca)]

ORDRE DES INFIRMIÈRES ET DES INFIRMIERS DU QUÉBEC [[www.oiiq.org](http://www.oiiq.org)]

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC [[www.ordrepesd.qc.ca](http://www.ordrepesd.qc.ca)]

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DE L'ONTARIO [[www.cpo.on.ca](http://www.cpo.on.ca)]

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC [[www.ordrepsy.qc.ca](http://www.ordrepsy.qc.ca)]

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ [[www.who.int](http://www.who.int)]

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE [[www.cpa.ca](http://www.cpa.ca)]

SOCIETY FOR PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY [[www.spsp.org](http://www.spsp.org)]

SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE PSYCHOLOGIE [[www.sfpsy.org](http://www.sfpsy.org)]

TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE [[tuning.unideusto.org/tuningeu](http://tuning.unideusto.org/tuningeu)]

UNIVERSITÉ CONCORDIA [[www.concordia.ca](http://www.concordia.ca)]

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL [[www.umontreal.ca](http://www.umontreal.ca)]

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE [[www.usherbrooke.ca](http://www.usherbrooke.ca)]

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL [[www.uqam.ca](http://www.uqam.ca)]

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES [[www.uqtr.ca](http://www.uqtr.ca)]

UNIVERSITÉ LAVAL [[www.ulaval.ca](http://www.ulaval.ca)]

UNIVERSITÉ MCGILL [[www.mcgill.ca](http://www.mcgill.ca)]



---

## **ANNEXES**

---



---

## Annexe I

### Liste des personnes qui ont participé à une entrevue

Gilles Biron, M.A.  
Psychologue scolaire  
Commission scolaire des Draveurs

Sébastien Bouchard, M.Ps., Ph. D.  
Psychologue, professeur et chercheur  
Clinique des troubles relationnels de Québec et  
TELUQ – UQAM

Danielle Descent, M.Ps.  
Psychologue

Janique Dion, M.Ps.  
Psychologue scolaire  
Conseil de bande des Atikamekws de Manawan

Alain Forget, M.Ps.  
Psychologue du travail et des organisations  
Analys – Psychologie organisationnelle inc.

Marie-Claude Guay, M.Ps., Ph. D.  
Neuropsychologue, professeure et chercheure  
Université du Québec à Montréal

Dominique Imbeau, M.Ps.  
Psychologue  
Unité de Médecine Familiale Baie-des-Chaleurs  
CSSS Baie-des-Chaleurs

Sylvie Jourdain, M.Ps.  
Psychologue organisationnelle  
Robichaud Conseil

Gilles Lacasse, M.Ps.  
Psychologue  
CSSS de Sept-Îles

Josée Lajoie, M.Ps.  
Psychologue scolaire  
Commissions scolaire de Montréal

Francine Lavoie, M.A., Ph. D.  
Psychologue, professeure et chercheure  
Université Laval

Francine Lussier, M.A., Ph. D.  
Neuropsychologue  
Centre d'évaluation neuropsychologique et  
d'orientation pédagogique

Elyse Michon, M.Ps.  
Psychologue et psychanalyste

Brian Morin, M.Ps., Ph. D.  
Psychologue, chercheur et clinicien  
Université Laval

Yvette Palardy, M.Ps., Ph. D.  
Psychologue, professeure et chercheure

Claude Paquette, M.Sc., D.Ps.  
Neuropsychologue et psychologue  
Groupe Favreau

Catherine Pinhas Mulcair, M.Ps.  
Psychologue et psychothérapeute  
CSSS Sud-Ouest-Verdun

Alessandra Schiavetto, M.Ps., Ph. D.  
Neuropsychologue  
Institut de psychiatrie communautaire et familiale  
Hôpital général Juif Sir Mortimer B. Davis

Mélanie Tremblay, M.Ps.  
Psychologue  
Centre de traitement de l'anxiété



---

## Annexe II

### Liste des personnes qui ont participé au groupe de discussion

Gilles Biron, M.A.  
Psychologue scolaire  
Commission scolaire des Draveurs

Sébastien Bouchard, M.Ps., Ph. D.  
Psychologue, professeur et chercheur  
Clinique des troubles relationnels de Québec et  
TELUQ – UQAM

Danielle Fortier, M.Sc.  
Psychologue scolaire  
Commission scolaire des Patriotes

Janel Gauthier, M.Ps., Ph. D.  
Psychologue, professeur et chercheur  
Université Laval

Claude Guindon, M.A., Ph. D.  
Conseiller expert en évaluations psychométriques  
Développement organisationnel d'entreprise  
Direction - Expertise et stratégies corporatives en  
RH  
Hydro-Québec, Vice-présidence - Ressources  
humaines

Gilles Lacasse, M.Ps.  
Psychologue  
CSSS de Sept-Îles

Claude Paquette, M.Sc., D.Ps.  
Neuropsychologue et psychologue  
Groupe Favreau

Nicole Reeves, M.A.  
Psychologue clinicienne et responsable de  
formation clinique  
Centre hospitalier universitaire de Montréal

Patrice St-Amand, M.Ps.  
Psychologue  
CSSS Lucille-Teasdale



---

## Annexe III

### Répertoire des verbes d'action utilisés dans la production du référentiel d'activité professionnelle

Verbe	Signification
Actualiser	Mettre à jour <sup>1</sup> .
Adapter	Approprier (quelque chose, quelqu'un) à (quelque chose, quelqu'un), mettre en harmonie avec. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , Paris, Dictionnaires Le Robert – SEJER, 2010, ci-après désigné simplement comme Le Petit Robert)
Agir	Exercer une action.
Ajuster	Mettre en conformité avec, adapter. (Le Petit Robert)
Analyser	Étudier attentivement.
Archiver	Classer un document dans les archives.
Assurer	Faire en sorte qu'une chose arrive.
Assurer le suivi	Action de suivre, de surveiller l'accomplissement d'une activité.
Cerner	Circonscrire (cerner une question).
Choisir	Faire choix de, préférer quelqu'un, quelque chose à une autre personne, à une autre chose.
Collaborer	Travailler en commun à une entreprise, à une œuvre. Synonymes : aider, participer.
Communiquer	Transmettre un message.
Concevoir	Créer, imaginer.
Conserver	Maintenir en bon état.
Consigner	Rapporter dans un document.
Contribuer à	Aider à l'exécution d'une œuvre commune, avoir part à un résultat. (Le Petit Robert)
Convenir	Se mettre d'accord.
Coopérer	Travailler conjointement avec quelqu'un.
Créer	Faire quelque chose de rien.
Dégager	Isoler (un élément, un aspect) d'un ensemble. Synonymes : extraire, tirer. (Le Petit Robert)
Déterminer	Établir, définir. Synonymes : fixer, préciser. Indiquer, délimiter avec précision, au terme d'une réflexion, d'une recherche. (Le Petit Robert)
Discuter	Examiner avec soin une question.
Donner	Procurer, fournir.
Donner (Se)	Donner à soi-même. (Le Petit Robert)
Donner suite (à quelque chose)	Faire en sorte qu'une chose ait un résultat.
Dresser	Faire, établir avec soin. (Le Petit Robert)

---

1. À moins d'une indication contraire, les définitions sont tirées du document suivant : Marie-Éva de VILLERS, *Multidictionnaire de la langue française*, cinquième édition, Montréal, Québec Amérique, 2010, 1 707 p.

Verbe	Signification
Effectuer	Accomplir, exécuter (effectuer une démarche).
Élaborer	Créer, préparer par un long travail.
Établir	Préparer minutieusement, dresser.
Évaluer	Examiner le degré d'adéquation entre un ensemble d'informations et un ensemble de critères adéquats à l'objectif fixé, en vue de prendre une décision. (Renald LEGENDRE, <i>Dictionnaire actuel de l'éducation</i> , troisième édition, Montréal, Guérin Éditeur, 2005, ci-après désigné simplement comme Dictionnaire actuel de l'éducation)
Faire	Accomplir, exécuter.
Faire en sorte	Tâcher de.
Faire le point	Préciser la situation où l'on se trouve, l'état d'une question, en analysant ses éléments. (Le Petit Robert)
Faire part de	Faire part de quelque chose à quelqu'un. Informer quelqu'un de quelque chose.
Fixer	Déterminer de façon précise.
Formuler	Rédiger, exprimer dans une forme définie.
Informé	Renseigner, mettre au courant de quelque chose.
Instruire	Communiquer, transmettre, faire connaître à quelqu'un des informations, des renseignements, lui permettant soit de connaître les éléments d'une situation, soit de prendre des décisions; ajouter aux connaissances d'une personne. (Dictionnaire actuel de l'éducation)
Intégrer	Faire entrer à titre de partie intégrante d'un ensemble. Synonymes : inclure, incorporer, insérer.
Interagir	Avoir une action réciproque. (Le Petit Robert)
Mener	Assurer le déroulement de.
Mettre à jour	Actualiser.
Mettre en (en œuvre, en application, en place)	Employer tous les moyens nécessaires à la réalisation de quelque chose.
Obtenir	Parvenir à se faire accorder, à se faire donner (ce qu'on veut avoir). (Le Petit Robert)
Offrir	Proposer quelque chose à quelqu'un, souvent en échange de quelque chose.
Partager	Posséder, utiliser avec d'autres.
Participer	Prendre part à; collaborer, apporter son concours. Synonymes : s'associer, coopérer.
Planifier	Établir un plan comportant les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.
Prendre part	Participer.
Préparer	Faire tout ce qu'il faut en vue d'une opération à réaliser, d'une œuvre à accomplir, etc. (Le Petit Robert)
Prévoir	Organiser à l'avance. Synonymes : planifier, programmer.
Procéder	Exécuter une activité, un acte de façon déterminée.
Produire	Créer, faire exister (ce qui n'existe pas encore). (Le Petit Robert)
Proposer	Faire connaître quelque chose, soumettre quelque chose au choix. Synonyme : suggérer.
Recueillir	Réunir, rassembler.
Rédiger	Écrire sous une forme déterminée.



---

Verbe	Signification
Réévaluer	Évaluer de nouveau. (Le Petit Robert)
Remplir	Ajouter les renseignements nécessaires.
Rendre compte	Faire le rapport de ce que l'on a fait, vu, pour faire savoir, expliquer ou justifier. (Le Petit Robert)
Repérer	Trouver, reconnaître.
Réunir	Rassembler.
Soutenir	Appuyer. Synonymes : aider, encourager, épauler.
Tirer (les conclusions)	Faire venir (une chose) de. Synonymes : dégager, déduire, inférer. (Le Petit Robert)
Transmettre	Communiquer.
Utiliser	Se servir de, faire usage de.
Veiller à	Voir à.

---