

Manuel d'évaluation des programmes de doctorat en psychologie

Normes, critères minimaux et processus d'évaluation des programmes universitaires aux fins de recommander l'ajout, le maintien ou le retrait d'un diplôme de la liste des diplômes donnant accès au permis de l'Ordre des psychologues du Québec

Table des matières

1. ADMISSION AU DOCTORAT	5
1.1. MODALITÉS PARTICULIÈRES	6
TABLEAU 1 : COURS DE BASES PRÉ REQUIS	6
POUR L'ADMISSION AU DOCTORAT	6
2. EXIGENCES GÉNÉRALES D'UN PROGRAMME DE DOCTORAT PAR COMPÉTENCES	7
3. FORMATION PAR COMPÉTENCES	8
3.1. COMPÉTENCE RELATIONS INTERPERSONNELLES	9
3.2. COMPÉTENCE ÉVALUATION	11
3.3. COMPÉTENCE INTERVENTION	13
3.4. COMPÉTENCE RECHERCHE	15
3.5. COMPÉTENCE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE	17
3.6. COMPÉTENCE CONSULTATION	19
3.7. COMPÉTENCE SUPERVISION	21
TABLEAU 2 - RÉPARTITION DES CRÉDITS	23
POUR LA FORMATION THÉORIQUE	23
4. FORMATION PRATIQUE : STAGES ET INTERNAT	24
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES HEURES	24
POUR LA FORMATION PRATIQUE	24
4.1. PERSONNES RESPONSABLES DE LA FORMATION PRATIQUE	25
4.2. CRITÈRES POUR LES SUPERVISEURS	25
4.3. CRITÈRES POUR LES MILIEUX DE STAGE ET D'INTERNAT	26
4.4. CRITÈRES POUR L'ÉVALUATION DE LA FORMATION PRATIQUE	26
4.5. CRITÈRES POUR LES STAGES	26
4.6. CRITÈRES POUR L'INTERNAT	27
4.7. AUTRES EXIGENCES ASSOCIÉES À L'INTERNAT	27
5. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES	29

5.1. LES CATÉGORIES DE PROGRAMMES	29
Nouveau programme _____	29
Programme existant _____	29
Programme inactif _____	29
5.2. LES ÉTAPES DU PROCESSUS D'ÉVALUATION	30
Évaluation quinquennale _____	30
Questionnaire d'évaluation quinquennale _____	30
Visite de l'établissement _____	30
5.3. SUIVIS DES ÉVALUATIONS	31
Rapport d'évaluation quinquennale _____	31
Rapport intérimaire _____	31
Rapport annuel _____	31
6. AMÉNAGEMENTS PARTICULIERS	32
Secteur de la neuropsychologie _____	32
Secteur du travail et des organisations _____	33
7. LEXIQUE	35
Clientèle _____	35
Contact client _____	35
Autres activités _____	35
Supervision _____	35

i INTRODUCTION

Le *Manuel d'évaluation des programmes de doctorat en psychologie* (Manuel) est un document adopté par le Conseil d'administration de l'Ordre des psychologues du Québec. Il contient les normes et les critères minimaux que l'Ordre juge nécessaires à la formation initiale des futurs psychologues. Le *Règlement sur le Comité de la formation des psychologues* prévoit la constitution d'un comité consultatif qui a pour mandat d'examiner les questions relatives à la qualité de la formation des psychologues. Le Comité de la formation des psychologues (Comité) est constitué de cinq membres dont deux sont nommés par la Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), deux par le Conseil d'administration de l'Ordre et un par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). Ainsi, le Comité s'assure-t-il de l'adéquation de la formation aux compétences professionnelles à acquérir pour l'exercice de la profession de psychologue au Québec. Le Comité s'appuie sur le présent Manuel pour faire l'évaluation des programmes universitaires en psychologie donnant ouverture au permis de l'Ordre (liste des diplômes du gouvernement du Québec, en vertu de l'article 184 du Code des professions). Il formule ses recommandations au Conseil d'administration de l'Ordre.

Dans le respect des champs de compétences respectifs des universités et de l'Ordre, le processus d'évaluation des programmes s'inscrit dans une volonté de s'assurer de la qualité de la formation des futurs psychologues. Cette formation favorise le développement d'un esprit critique chez l'étudiant et la préparation à l'exercice autonome de la pratique professionnelle en psychologie. Elle est offerte dans une perspective de collaboration interprofessionnelle et d'évolution constante des pratiques et des connaissances ainsi que des enjeux d'inclusion, d'équité et de diversité. Elle tient aussi compte, sans toutefois s'y restreindre, des meilleures données de la recherche lorsque celles-ci sont disponibles et probantes¹.

Afin de faciliter le processus, l'Ordre offre son soutien aux responsables des programmes afin que ceux-ci puissent rencontrer les normes et critères minimaux relatifs aux sept compétences jugées essentielles à la préparation de tous les psychologues, quels que soient leur orientation et leur secteur de pratique. Ces programmes seront évalués sur la base des informations et de la documentation fournies par l'université et complétées par le biais des visites.

Le processus d'évaluation de programmes a pour objectif de recommander au gouvernement du Québec l'ajout, le maintien ou le retrait des diplômes de la liste des diplômes prévus au Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialiste des ordres professionnels.

Ce Manuel fait l'objet de révisions périodiques en fonction des nouvelles exigences de la pratique professionnelle et de l'évolution des connaissances scientifiques en psychologie.

¹ Voir la position de l'OPQ sur les données probantes pour la psychologie clinique sur le site Web de l'Ordre.

1. ADMISSION AU DOCTORAT

L'Ordre s'attend à ce que les étudiants admis dans les programmes de doctorat le soient après avoir acquis une formation de base en psychologie. Pour ce faire, l'étudiant doit détenir un diplôme de premier cycle (baccalauréat) ou l'équivalent, le tout comprenant un tronc commun *minimal* de 42 crédits de cours de base exigés par l'Ordre. Ces 42 crédits représentent les acquis minimaux nécessaires à une préparation adéquate aux études doctorales². En effet, il s'avère important que le doctorat soit consacré à l'approfondissement de connaissances et d'habiletés permettant le développement de compétences professionnelles et que celles-ci reposent d'abord et avant tout sur une formation de base portant sur les connaissances et l'acquisition des méthodes en psychologie.

Pour tous les étudiants, y compris ceux ayant acquis leur formation de base à l'extérieur du Québec, les universités sont responsables d'établir les équivalences en regard des 42 crédits requis. Les modalités d'équivalence devront être explicitement décrites et consignées au dossier de l'étudiant.

Ces cours doivent aborder les principaux axes de la formation initiale en psychologie tels que décrits ci-après:

1. Les bases biologiques du comportement (ex.: psychophysiologie, neuropsychologie, psychopharmacologie);
2. Les bases cognitives-affectives du comportement (ex.: perception, apprentissage, cognition, motivation, émotion);
3. Les bases sociales et culturelles du comportement (ex.: psychologie sociale, psychologie ethnoculturelle, dynamique de groupe, théories des systèmes et des organisations);
4. Les bases du comportement individuel (ex.: développement, personnalité, psychopathologie);
5. Les fondements en statistiques;
6. La psychométrie;
7. La méthodologie de la recherche;
8. L'histoire et les systèmes en psychologie.

L'ensemble de ces activités, qui totalisent un minimum de 42 crédits de cours, est présenté au tableau 1.

² Historiquement, les universités du Québec ont adopté le même tronc commun afin de faciliter la mobilité des étudiants entre les établissements d'enseignement.

1.1. MODALITÉS PARTICULIÈRES

Les étudiants qui n'ont pas obtenu les 42 crédits de base tels que définis au tableau 1 devront:

- compléter la formation requise avant l'admission au doctorat, par exemple après avoir complété une propédeutique, ou;
- compléter la formation requise pendant la première ou la deuxième année du parcours doctoral et avant l'internat. Cette formation peut être de premier cycle ou de cycles supérieurs à condition qu'elle ne remplace pas l'un ou l'autre des cours exigés dans les sept compétences, ou;
- faire approuver des équivalences de formation par la direction du programme de doctorat auquel ils sont admis.

**TABLEAU 1 : COURS DE BASES PRÉ REQUIS
POUR L'ADMISSION AU DOCTORAT**

MATIÈRES	CRÉDITS
Bases biologiques	6
Bases cognitives – affectives	6
Bases sociales – culturelles	6
Psychologie du développement	6
Personnalité	3
Psychopathologie	3
Analyse de données	3
Psychométrie	3
Méthodes de recherche	3
Histoire et systèmes	3
Grand total	42

2. EXIGENCES GÉNÉRALES D'UN PROGRAMME DE DOCTORAT PAR COMPÉTENCES

La présente section expose les exigences de l'Ordre relativement aux programmes de doctorat. Ces exigences s'appliquent à tout type de programme, et ce, tout en prenant en compte les différents secteurs de pratique.

- 2.1. La formation se donne dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement universitaire du Québec.
- 2.2. Le programme offert par l'établissement universitaire est de niveau d'un doctorat de 3^e cycle en psychologie et vise une formation professionnelle menant à l'obtention du permis de l'Ordre des psychologues du Québec.
- 2.3. Le directeur d'un programme qui donne accès à la profession de psychologue doit bien connaître l'exercice de la profession et la réglementation qui s'applique. Bien que ce ne soit pas obligatoire, il est préférable que cette personne soit membre de l'Ordre.
- 2.4. La majorité des membres du corps professoral concerné doit bien connaître l'exercice de la profession et la réglementation qui s'applique. Bien que ce ne soit pas obligatoire, il est préférable que ces personnes soient membres de l'Ordre.

3. FORMATION PAR COMPÉTENCES

Le modèle de formation proposé par l'Ordre des psychologues du Québec est fondé sur l'acquisition de sept compétences. Cette section présente une description détaillée de chacune d'entre elles. Ces descriptions comportent toutes une mise en contexte, des objectifs généraux, les connaissances à acquérir, les habiletés à développer et la formation minimale exigée. Aux fins du processus d'évaluation de programmes, l'Ordre s'assure que les programmes satisfont à chacun des sous-critères constituant les sept compétences.

Les définitions des sept compétences décrivent des critères de base communs à l'exercice de la profession dans tous les secteurs de pratique quel que soit le modèle théorique privilégié par le programme universitaire. Sans avoir la prétention de couvrir l'ensemble des particularités propres à chacun des profils de formation, les définitions des compétences offrent une flexibilité aux universités leur permettant d'adapter ces définitions aux différents secteurs de pratique.

3.1. COMPÉTENCE RELATIONS INTERPERSONNELLES

Contexte

Cette habileté de base fait partie de toutes les autres compétences. Les psychologues travaillent généralement dans un contexte de relations interpersonnelles : la qualité de la relation est un facteur déterminant dans l'efficacité des résultats, non seulement en clinique, mais aussi dans tous les secteurs de pratique en psychologie professionnelle.

Objectifs généraux

L'étudiant doit apprendre à établir et à maintenir une alliance de travail constructive avec les clients, les membres de la famille, des systèmes-clients et des collectivités, avec les collègues et les réseaux professionnels. Il doit également être capable d'analyser et d'ajuster les relations professionnelles en tenant compte des objectifs initiaux, des difficultés rencontrées et des impacts possibles sur l'évolution des interventions.

Connaissances à acquérir

- Connaissance des théories et des données empiriques:
 - les relations interpersonnelles;
 - les relations de pouvoir;
 - l'alliance de travail, y compris dans les programmes à vocation clinique, l'alliance thérapeutique;
 - les spécificités des relations en fonction des milieux d'interventions.
- Connaissance de soi:
 - les motivations;
 - les ressources;
 - les valeurs;
 - les biais et les préjugés (notamment en contexte interculturel);
 - les représentations interpersonnelles;
 - les facteurs de risque d'épuisement professionnel ou de mauvaise pratique.
- Connaissance des autres:
 - en tenant compte de leur micro-environnement, comme les différences individuelles, les dynamiques familiales, les identités de genre, les milieux de travail ;
 - en tenant compte de leur macro-environnement, tels les contextes socioéconomiques, et ethnoculturels.

Habiletés à développer

- Apprendre à communiquer adéquatement;
- Apprendre à écouter et à entrer en contact avec les autres;
- Apprendre à s'exprimer avec empathie et respect;
- Apprendre à mettre les autres à l'aise;
- Apprendre à établir un climat de confiance;
- Apprendre à analyser les interactions problématiques;
- Apprendre à s'ajuster à l'évolution des interactions;
- Apprendre à reconnaître ses ressources et ses limites;
- Développer et maintenir des relations professionnelles dans un contexte administratif.

Formation

Les connaissances et les habiletés de base de la compétence Relations interpersonnelles devront être acquises avant le début de l'internat et seront davantage élaborées pendant celui-ci. Ces connaissances seront enseignées à l'intérieur d'un cours ou l'équivalent (voir tableau 2). Le cas échéant, il faudra démontrer comment, de manière cohérente, ces connaissances et ces habiletés seront acquises à travers différentes activités de cours, de stage et d'internat.

3.2. COMPÉTENCE ÉVALUATION

Contexte

Un psychologue compétent choisit, parmi une gamme de méthodes d'évaluation, celles qui sont les plus appropriées pour le mandat spécifique qu'on lui confie. Le sujet de l'évaluation peut être un individu, un couple, une famille, un groupe, une organisation ou un sous-système de celle-ci, une collectivité. Les habiletés requises pour faire une évaluation varient selon la clientèle (ex.: un individu, une organisation), l'objectif poursuivi et le type de situations auxquelles le psychologue est confronté dans un secteur de pratique donné.

Objectifs généraux

L'étudiant doit développer une compréhension des problématiques permettant une prise de décision éclairée et l'établissement de plans d'action adéquats. Il doit également pouvoir utiliser, selon le champ d'exercice, des classifications diagnostiques reconnues scientifiquement. La formation théorique et pratique doit permettre à l'étudiant d'apprendre à la fois à analyser les forces et les compétences sur lesquelles prendre appui et à détecter les déficits sur lesquels pourrait porter une intervention. Il s'avère important qu'au cours de sa formation, l'étudiant soit en mesure d'apprendre, notamment, en psychologie clinique ou en neuropsychologie, à reconnaître la diversité des facteurs pouvant être à l'origine ou concomitants à une symptomatologie (ex.: génétiques, biologiques, médicaux ou ethnosociologiques). Enfin, il doit apprendre à identifier les indices qui suggéreraient la pertinence d'une référence à un autre psychologue ou à d'autres ressources professionnelles.

Connaissances à acquérir

- Les méthodes d'évaluation appropriées selon le champ d'expertise et la clientèle visée (ex.: grilles d'observation, tests contemporains, enquêtes, groupes de discussion);
- Le développement humain ou la structure et le fonctionnement dynamique d'un couple, d'une famille, d'un groupe, d'une organisation ou d'une collectivité;
- Le diagnostic psychologique;
- L'identification et l'analyse des problématiques propres à chaque secteur de pratique;
- Les notions de base en psychopharmacologie dont il faut tenir compte dans le cadre d'une évaluation, en fonction du secteur de pratique;
- Les facteurs d'influence à considérer selon les secteurs de pratique, notamment les affections médicales ou autres situations particulières pouvant avoir un impact sur la santé psychologique d'un individu, les facteurs neurobiologiques, psychopharmacologiques, ainsi que les facteurs contextuels, psychosociaux, ethnoculturels, organisationnels et les enjeux d'inclusion, d'équité et de diversité, etc.;
- L'interprétation critique des données de la recherche applicables à la compétence Évaluation³;
- Les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables à la compétence Évaluation.

³ Voir la position de l'OPQ sur les données probantes pour la psychologie clinique sur le site Web de l'Ordre.

Habiletés à développer

- La formulation de la demande initiale;
- La sélection et l'application des méthodes d'évaluation;
- La cueillette et l'analyse rigoureuse de l'information, prenant en compte les différents facteurs d'influence pertinents à la situation;
- La production et l'intégration d'hypothèses interprétatives et d'un diagnostic psychologique, neuropsychologique ou organisationnel, selon le cas;
- La capacité d'effectuer un processus d'évaluation dans un contexte interprofessionnel;
- La rédaction du rapport, la diffusion des recommandations et d'un plan d'action, s'il y a lieu.

Formation

Les bases de cette compétence seront acquises à l'aide de cours obligatoires et à travers des stages et l'internat. Le processus de formation, suivant une logique séquentielle cohérente, doit inclure une diversité de méthodes de cueillette d'information permettant une évaluation d'un individu, d'un couple, d'une famille, d'un groupe, d'une organisation (ou d'un sous-système de celle-ci) ou d'une collectivité, et ce, en fonction de son contexte et des motifs de consultation.

Au moins deux cours sur les méthodes d'évaluation et au moins un cours sur la psychopathologie, le dysfonctionnement ou les problématiques pertinentes au secteur de pratique visé par le programme serviront d'assises théoriques et favoriseront le développement d'habiletés pratiques pour cette compétence (voir tableau 2). Les stages permettront ensuite de mettre en pratique ces bases, d'intégrer les données pertinentes et de faire une première synthèse des méthodes d'évaluation. L'internat permettra l'acquisition d'une pratique autonome en évaluation et le développement de la capacité à devenir consultant dans des domaines particuliers d'évaluation. Un minimum de 500 heures de formation pratique est requis pour ce volet (voir tableau 3).

En prenant en compte les particularités de chaque secteur de pratique, les notions de base en psychopharmacologie font partie des contenus qui doivent être abordés de façon systématique dans les programmes, et ce, tant dans les cours d'évaluation que dans les activités de formation pratique.

3.3. COMPÉTENCE INTERVENTION

Contexte

La compétence Intervention réfère aux activités qui favorisent, restaurent, maintiennent ou développent la santé mentale, le fonctionnement adapté et le bien-être des individus, couples, familles, groupes, organisations ou collectivités au moyen de services psychologiques curatifs, de prévention ou de développement.

Objectifs généraux

Au cours de sa formation théorique et pratique, l'étudiant doit développer la capacité d'entreprendre les démarches de changement ou d'amélioration souhaitées. De plus, il doit connaître les modèles théoriques, les outils et les méthodes issus des connaissances scientifiques contribuant au développement de ce savoir-faire, ce qui signifie notamment apprendre à utiliser les données de la recherche lorsque celles-ci sont disponibles et probantes, tout en prenant en compte la réalité des différentes clientèles et milieux d'intervention, des problématiques multiples et du regard critique avec lequel il faut les interpréter. L'étudiant doit posséder des connaissances, des habiletés et des attitudes généralisables tout en ayant développé une capacité d'intervention autonome auprès d'une diversité de clientèles ou de milieux présentant une variété de problématiques, de domaines ou de résultats diagnostiques. Enfin, il doit développer une bonne capacité d'autoévaluation permettant une connaissance appropriée de ses forces et de ses limites et une utilisation judicieuse de ses ressources.

Connaissances à acquérir

- La théorie et les techniques reliées aux interventions appropriées selon le champ d'expertise et la clientèle ou les milieux visés (cet apprentissage doit inclure l'exposition à un minimum de deux modèles reconnus au domaine de pratique);
- Les interventions qui favorisent la santé, le bien-être ou le fonctionnement adapté;
- Les notions de base en psychopharmacologie dont il faut tenir compte dans le cadre d'une intervention, en fonction du secteur de pratique;
- Les facteurs d'influence à considérer selon les secteurs de pratique, notamment les affections médicales ou autres situations particulières pouvant avoir un impact sur la santé psychologique d'un individu, les facteurs neurobiologiques ou psychopharmacologiques, ainsi que les facteurs contextuels, psychosociaux, ethnoculturels, organisationnels et les enjeux d'inclusion, d'équité et de diversité, etc.;
- Les indices qui suggèrent la pertinence d'une référence à un autre psychologue, à un autre professionnel ou à d'autres ressources;
- L'interprétation critique des données de la recherche applicables à la compétence intervention⁴;
- Les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables à la compétence intervention.

⁴ Voir la position de l'OPQ sur les données probantes pour la psychologie clinique sur le site Web de l'Ordre.

Habilités à développer

- La capacité à identifier, à planifier et à appliquer les interventions qui favorisent ou peuvent rétablir la santé psychologique, le bien-être ou l'efficacité;
- La capacité à évaluer les effets de l'intervention;
- La capacité à intervenir auprès d'une diversité de clientèles ou face à divers types de problématiques;
- La capacité à ajuster les plans d'intervention en tenant compte des caractéristiques de la clientèle;
- La capacité à moduler les interventions en tenant compte des effets d'interactions entre différents facteurs d'influence pertinents à la situation;
- La capacité de collaborer avec d'autres professionnels dans un contexte interprofessionnel;
- La capacité de consulter et de référer à d'autres ressources au besoin.

Formation

La formation de base comporte trois cours obligatoires: le premier porte sur l'intervention individuelle; le deuxième sur l'intervention de couple, familiale, de groupe, organisationnelle ou communautaire; et le troisième porte au choix sur l'une ou l'autre de ces catégories (voir tableau 2).

En prenant en compte les particularités de chaque secteur de pratique, les notions de base en psychopharmacologie font partie des contenus qui doivent être abordés de façon systématique dans les programmes, et ce, tant au niveau des cours d'intervention que dans les activités de formation pratique.

La formation pratique en intervention permettra à l'étudiant d'acquérir, lors des stages, des habiletés et des attitudes de base d'intervention qui seront diversifiées et approfondies au cours de l'internat. Dans ce contexte, l'étudiant, sans avoir à acquérir une formation avancée en intervention auprès de toutes les clientèles ou vis-à-vis de tous les types de problématiques auxquelles il pourrait être exposé, devra être compétent pour savoir comment agir et intégrer les individus, conjoints, familles, divers groupes ou communautés à ses interventions lorsque nécessaire ou, à défaut, référer au besoin à d'autres collègues. Un minimum de 500 heures de formation pratique portant sur divers types de clientèles ou de problématiques est requis (voir tableau 3).

3.4. COMPÉTENCE RECHERCHE

Contexte

La pratique de la psychologie est fondée sur des principes scientifiques. L'enseignement de la compétence Recherche doit inclure une formation à la recherche incluant les deux dimensions suivantes :

- Il est primordial que le futur psychologue soit habilité à mettre ses connaissances à jour en sachant comprendre et interpréter les résultats de la recherche dans le but d'améliorer sa pratique professionnelle. L'objectif minimal de la formation à la recherche est de s'assurer que le psychologue soit un utilisateur éclairé des résultats de recherche dans sa pratique professionnelle, et ce, tout au long de sa carrière.
- Le futur psychologue doit être en mesure d'appliquer de façon rigoureuse et cohérente les méthodes de recherche de façon à apporter une contribution à la pratique professionnelle. Cette contribution à la pratique peut être réalisée selon plusieurs approches ou modèles en recherche.

Objectifs généraux

Au terme de sa formation théorique et pratique, l'étudiant doit avoir de bonnes connaissances des applications pratiques des théories de la mesure, des méthodes et des stratégies de recherche. Il doit bien connaître la littérature spécialisée de son champ d'expertise, être en mesure de la critiquer et être capable de communiquer les résultats de sa recherche. Enfin, l'étudiant doit être en mesure de comprendre et d'utiliser les processus et méthodes scientifiques pour analyser et, si nécessaire, modifier les pratiques professionnelles inhérentes au champ d'expertise.

Connaissances à acquérir

- Les bases scientifiques de la discipline;
- Les méthodes d'analyse statistique et quantitative ou les modèles d'analyse qualitative;
- Les différents modèles et stratégies de recherche;
- Les principes de la communication des résultats de recherche;
- Les approches contemporaines en matière d'évaluation de la qualité des interventions professionnelles.

Habiletés à développer

À travers la réalisation d'activités de recherche de niveau doctoral, l'étudiant démontre qu'il a la capacité:

- d'utiliser de façon judicieuse les produits de la connaissance scientifique⁵;
- d'utiliser son sens critique;
- de mettre au point et d'effectuer une activité de recherche;
- d'appliquer de façon rigoureuse les méthodes et stratégies pertinentes à sa problématique de recherche.

Formation

Deux cours (6 crédits) portant sur les processus et les méthodes de recherche, de même que sur les différents types de méthodes d'analyse appropriées à différents travaux de recherche, constituent le minimum requis (voir tableau 2). À ceci s'ajoute la mise en pratique de ces habiletés et connaissances dans une ou des activités de recherche dont le format peut varier selon les programmes, pour un minimum de 12 crédits.

Les stages et l'internat sont des occasions privilégiées de former les étudiants à l'utilisation éclairée des résultats de la recherche (voir tableau 3).

Exemples d'application de la compétence Recherche

A l'intérieur des activités de recherche peuvent se retrouver, à titre d'exemple, des travaux dirigés, des essais ou une thèse. Ces activités peuvent, entre autres, prendre la forme d'études de cas, d'évaluations de programme, d'applications de méthodes de recherche à des problèmes reliés à la pratique, de recensions critiques des écrits (études quantitatives ou qualitatives), de méta-analyses, d'analyses des besoins d'une clientèle spécifique ou d'un service donné, d'analyses comparatives d'instruments cliniques, etc.

⁵ Voir la position de l'OPQ sur les données probantes pour la psychologie clinique sur le site Web de l'Ordre.

3.5. COMPÉTENCE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Contexte

Les professionnels doivent être sensibles aux autres, respectueux envers leurs clients et avoir une conduite irréprochable. De plus, ils doivent pouvoir faire la démonstration qu'ils peuvent établir des relations professionnelles dans le respect des normes déontologiques en vigueur. La gestion d'une pratique psychologique est influencée par une interaction complexe entre des pressions internes et externes inhérentes à une société pluraliste. L'influence interne s'exerce par la profession elle-même (ex. : les standards de pratique, les règles déontologiques et les valeurs de la profession). L'influence externe provient de sources telles la législation, les politiques fédérales ou provinciales, les procédures de paiement ou de remboursement utilisées par les tiers payeurs.

Objectifs généraux

Au cours de sa formation, l'étudiant doit acquérir les connaissances essentielles à la réflexion éthique en approfondissant les obligations et les normes professionnelles qui encadrent la pratique et la recherche. Il doit également maîtriser les principes d'éthique et les principaux éléments de la déontologie en vigueur et les appliquer aux situations problématiques qui peuvent se rencontrer dans la pratique professionnelle. Enfin, l'étudiant doit acquérir les connaissances pertinentes aux cadres légal et socioéconomique structurant le fonctionnement des systèmes dans lesquels les psychologues rendent leurs services ainsi que savoir intervenir efficacement en concertation avec ces systèmes.

Connaissances à acquérir

- Les valeurs et principes d'éthique, dont les enjeux d'inclusion, d'équité et de diversité;
- Le code de déontologie de l'Ordre des psychologues du Québec;
- Les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables selon le champ d'expertise et la clientèle visée ;
- Les connaissances pertinentes au cadre légal, socioéconomique et ethnoculturel structurant le fonctionnement des systèmes dans lesquels les psychologues rendent leurs services.

Habilités à développer

- Le processus de prise de décision éthique;
- L'intégration des préoccupations éthiques et déontologiques dans la pratique;
- L'identification proactive des problématiques éthiques potentielles;
- La résolution de dilemmes éthiques;
- La capacité à cibler les ressources nécessaires pour répondre aux besoins et à en faire une utilisation optimale.

Formation

Un cours obligatoire permettant d'acquérir les connaissances nécessaires devra normalement être suivi avant ou pendant le premier stage (voir tableau 2). Les connaissances à acquérir sont les valeurs et les principes éthiques, le code de déontologie de l'Ordre, ainsi que les autres standards professionnels en vigueur requis pour la pratique de la profession de psychologue au Québec. Les responsables des stages et de l'internat devront s'assurer que l'étudiant ait la possibilité d'approfondir ses connaissances éthiques et déontologiques en lien avec des problématiques concrètes (voir tableau 3).

3.6. COMPÉTENCE CONSULTATION

Contexte

La consultation est un processus au cours duquel le psychologue est invité à émettre des opinions et des avis tout en ne détenant pas un contrôle direct sur la démarche de changement elle-même. La consultation est une interaction habituellement planifiée à l'avance entre le psychologue (consultant) et un ou plusieurs collègues, clients ou membres d'un système (famille, organisation, collectivité) en rapport avec un programme spécifique ou une problématique donnée.

Objectif général

Au cours de sa formation théorique et pratique, l'étudiant doit acquérir une bonne connaissance des étapes de réalisation d'une consultation, de la complexité des éléments en cause et du doigté requis pour composer avec des situations délicates et parfois conflictuelles.

Connaissances à acquérir

- Le contexte historique, les théories et les méthodes contemporaines de consultation dans le secteur de pratique visé;
- Les aspects politiques, psychosociaux et systémiques de la dynamique de la consultation en tant que déterminants du rôle et des activités du consultant;
- Les différentes phases du processus de consultation;
- L'organisation des systèmes (ex. : couples, familles, entreprises, centres hospitaliers ou de services sociaux, écoles, centres de réadaptation, organismes communautaires, programme d'aide aux employés [P.A.E.], bureaux ou cabinets privés).

Habilités à développer

- Établir une relation de consultation;
- Effectuer une analyse contextuelle de la problématique;
- Gérer, s'il y a lieu, la négociation entre les besoins, demandes et intérêts des différents acteurs de façon à en arriver à des solutions mutuellement acceptables;
- Évaluer les effets de l'intervention.

Formation

L'acquisition des connaissances se fait dans le cadre d'un cours spécifique ou d'un équivalent dans d'autres cours ou séminaires. L'exigence minimale est de 3 crédits de cours (ou l'équivalent) pour les compétences consultation et supervision combinées (voir tableau 2). Quant à la formation pratique, une formation minimale de 25 heures est exigée pour la compétence Consultation (voir tableau 3).

3.7. COMPÉTENCE SUPERVISION

Contexte

La supervision est un véhicule privilégié de l'intégration de la pratique professionnelle, de la théorie et de la recherche. Par ses connaissances, ses habiletés et son savoir-être, le superviseur est un modèle de cette intégration pour les supervisés.

La supervision a pour objectif le développement, chez le supervisé, de compétences lui permettant d'assurer des services de qualité à la clientèle. Le développement de la compétence Supervision devrait permettre à l'étudiant d'être sensibilisé et de s'initier au rôle de superviseur, en fonction des caractéristiques de la clientèle ou du milieu.

Objectif général

Au cours de sa formation théorique et pratique, l'étudiant doit acquérir les fondements nécessaires et expérimenter un premier niveau d'expérience pratique dans le rôle de superviseur auprès de personnes en formation.

Connaissances à acquérir

- Les différents modèles du développement de la compétence en supervision;
- Les méthodes et techniques de supervision;
- Les modes d'évaluation de la supervision;
- Les problématiques liées aux relations de pouvoir, aux différences culturelles, sexuelles et ethniques.

Habiletés à développer

- Définir des objectifs de supervision et expérimenter des méthodes d'apprentissage pertinentes;
- Préparer un processus d'évaluation qui soit cohérent avec les objectifs d'apprentissage;
- Favoriser, chez les supervisés, le développement des caractéristiques propres au comportement professionnel (ex.: être un apprenant actif, ouvert à la supervision, bien préparé, non défensif, organisé, capable d'utiliser le temps efficacement, prêt à prendre des risques, conscient de ses limites);
- Faciliter l'intégration des savoirs.

Formation

L'acquisition des connaissances se fait dans le cadre d'un cours spécifique ou d'un équivalent dans d'autres cours ou séminaires. L'exigence minimale est de 3 crédits de cours (ou l'équivalent) pour les compétences consultation et supervision combinées (voir tableau 2). Quant à la formation pratique, une formation minimale de 25 heures est exigée pour la compétence Supervision (voir tableau 3).

Exemples d'initiation à la compétence Supervision

Un interne qui agit à titre d'assistant superviseur auprès d'un stagiaire dans une clinique universitaire. Un interne qui guide un stagiaire dans la cotation et l'interprétation des tests psychométriques. Un interne qui encadre un gestionnaire dans le développement de compétences nécessaires, en contexte organisationnel. Un stagiaire ou un interne qui observe la supervision que reçoit un (ou des) collègue(s). Dans le cas d'une activité d'observation de supervision, le stagiaire ou l'interne ne peut comptabiliser des heures de supervision de groupe comme étant des heures d'observation de supervision.

Dans tous les cas, l'activité d'initiation à la compétence supervision doit être structurée, encadrée et évaluée et elle ne remplace jamais la supervision formelle que le stagiaire ou l'interne reçoit de la part de son superviseur attitré.

TABLEAU 2 - RÉPARTITION DES CRÉDITS POUR LA FORMATION THÉORIQUE

L'ensemble des activités de formation théorique prévues dans le cadre de la formation doctorale en psychologie doit comporter un minimum de 45 crédits. La répartition des 45 crédits présentés au tableau 2 doit se retrouver dans tous les programmes, et ce, peu importe le profil du programme. En fonction des particularités d'un secteur de pratique, les universités pourront, le cas échéant, faire une demande de modification à la répartition des crédits de cours pour certaines compétences en se prévalant de la procédure d'aménagements particuliers prévue à la section 6 du présent Manuel.

Compétences Professionnelles	Cours	Crédits
3.1 Relations interpersonnelles	Un cours ou l'équivalent	3
3.2 Évaluation	Deux cours sur les méthodes d'évaluation et un cours sur la psychopathologie ou le dysfonctionnement	6 3
3.3 Intervention	Un cours sur l'intervention individuelle, un cours sur l'intervention auprès de systèmes et un cours sur l'une ou l'autre de ces deux catégories	9
3.4 Recherche	Deux cours sur les processus et les méthodes de recherche	6
3.5 Éthique et déontologie	Un cours	3
3.6 Consultation	Un cours ou l'équivalent sur la consultation et la supervision	3
3.7 Supervision		
Activités autonomes de recherche (travaux dirigés, essai ou thèse)		12
Total		45

Dans le but de permettre la réduction du temps d'étude au doctorat, jusqu'à 15 crédits de cours liés aux compétences peuvent être dispensés pendant le 1^{er} cycle (ou pendant le 2^e cycle, lorsqu'applicable). Ces crédits ne peuvent cependant être substitués aux 42 crédits minimaux requis pour la formation de base.

4. FORMATION PRATIQUE : STAGES ET INTERNAT

L'exposition à la clientèle, l'insertion dans des milieux de pratique et la supervision par des professionnels expérimentés sont la pierre angulaire des stages et de l'internat. La formation pratique vise à transmettre au futur psychologue des habiletés professionnelles dans les sept champs de compétences identifiés par l'Ordre. Le principal mode d'apprentissage au cours des stages et de l'internat se veut expérientiel et est axé sur le contact direct avec la clientèle.

Tout au long de la formation pratique, la supervision est régulière et soutenue. Le superviseur évalue le niveau de connaissances et d'habiletés de l'étudiant et tient compte d'une progression quant au niveau de complexité des problématiques et des clientèles auxquelles celui-ci est exposé. Le degré de responsabilité et d'autonomie de l'étudiant augmente au fur et à mesure qu'il progresse dans son cheminement de formation.

Le tableau 3 présente la répartition des heures de formation pratique (stage et internat) pour les sept compétences. En fonction des particularités d'un secteur de pratique, les universités pourront, le cas échéant, faire une demande de modification à la répartition des heures de formation pratique pour certaines compétences en se prévalant de la procédure d'aménagements particuliers prévue à la section 6 du présent Manuel.

**TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES HEURES
POUR LA FORMATION PRATIQUE**

Compétences Professionnelles	Stage 700 heures	Internat 1 600 heures
3.1 Relations interpersonnelles	Compétence intégrée aux stages et à l'internat	
3.2 Évaluation	500 heures portant sur l'évaluation et le diagnostic	
3.3 Intervention	500 heures portant sur divers types de clientèles et de problématiques	
3.4 Recherche	Compétence intégrée aux stages et à l'internat dans le but de former l'étudiant à l'utilisation éclairée des résultats de la recherche dans le cadre de la pratique professionnelle	
3.5 Éthique et déontologie	Compétence intégrée aux stages et à l'internat	
3.6 Consultation	25 heures	
3.7 Supervision	25 heures	

4.1. PERSONNES RESPONSABLES DE LA FORMATION PRATIQUE

Pour la formation pratique, l'Ordre tiendra compte des éléments suivants dans l'appréciation des programmes.

La personne responsable des activités de formation pratique pour le compte de l'université doit bien connaître l'exercice de la profession et la réglementation qui s'applique. Il est préférable que cette personne soit membre de l'Ordre.

La personne responsable des activités de formation pratique dans les milieux de stage et d'internat doit bien connaître l'exercice de la profession et la réglementation qui s'applique. Il est préférable que cette personne soit membre de l'Ordre.

Il s'avère important qu'une relation de collaboration active et continue soit établie entre l'université et les milieux de stage et d'internat. Cette collaboration doit permettre de garantir que les milieux soient bien informés des normes et critères du Manuel afin de permettre à l'étudiant d'atteindre ses objectifs de formation.

4.2. CRITÈRES POUR LES SUPERVISEURS

- Le superviseur doit être membre de l'Ordre et, le cas échéant, être habilité à exercer les activités professionnelles qu'il supervise et posséder un minimum de 2 années d'expérience pratique dans le domaine de pratique visé par le programme, par le stage ou l'internat à compléter, s'il est titulaire d'un doctorat, et un minimum de 6 années d'expérience s'il est titulaire d'une maîtrise.

Une personne qui est membre d'un autre ordre professionnel peut être superviseur si elle est habilitée à exercer les activités professionnelles qu'elle supervise, si sa compétence et son expérience sont équivalentes à celles exigées du superviseur membre de l'Ordre et si une relation de coopération active et continue est établie entre cette personne et le responsable des activités de formation pratique pour le compte de l'université.

Le superviseur ne doit pas avoir fait l'objet, au cours des 3 années précédant la supervision, d'une décision lui imposant, en vertu de l'article 55 du Code des professions (chapitre C-26), un cours ou un stage de perfectionnement ni d'une décision rendue par un ordre professionnel, un conseil de discipline ou le Tribunal des professions ayant eu pour effet de le radier, ou de limiter ou de suspendre son droit d'exercer des activités professionnelles⁶.

- Supervision d'activités de formation pratique en évaluation des troubles neuropsychologiques

En plus des critères décrits plus haut, le superviseur doit détenir l'attestation délivrée par l'Ordre pour l'évaluation des troubles neuropsychologiques⁷.

⁶ Ce critère est en conformité avec le *Règlement sur certaines activités professionnelles pouvant être exercées par des personnes autres que des psychologues et par des psychologues*

⁷ Ce critère est en conformité avec le *Règlement sur une activité de formation des psychologues pour l'évaluation des troubles neuropsychologiques*.

4.3. CRITÈRES POUR LES MILIEUX DE STAGE ET D'INTERNAT

L'université s'assure que les milieux de stages et d'internat respectent :

- le cadre légal et réglementaire qui s'applique à l'exercice de la profession;
- les normes déontologiques de l'Ordre des psychologues du Québec;
- les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre des psychologues du Québec.

4.4. CRITÈRES POUR L'ÉVALUATION DE LA FORMATION PRATIQUE⁸

La direction du programme doit prendre les moyens nécessaires afin de faire le suivi et de s'assurer, pour chaque étudiant, à travers ses différents milieux de stages et d'internat, que les critères minimaux de formation pratique liés aux sept compétences et aux particularités des stages et de l'internat soient satisfaits.

Concernant l'évaluation des activités de formation pratique (stages et internat), la direction du programme doit demander aux superviseurs d'appliquer une procédure d'évaluation permettant de suivre, à intervalles réguliers, les progrès des étudiants, au fur et à mesure que progresse leur formation.

Le format de l'évaluation continue doit:

- traduire les buts et objectifs du programme;
- permettre d'évaluer explicitement le rendement et les progrès de l'étudiant en lien avec ses buts et objectifs spécifiques de formation;
- permettre d'identifier le nombre total d'heures de formation;
- permettre d'identifier le nombre d'heures consacrées aux contacts directs et indirects avec la clientèle;
- permettre d'identifier les diverses modalités de supervision (individuelle et/ou de groupe) et d'en spécifier le nombre d'heures;
- rendre compte des apprentissages en fonction des sept compétences en termes quantitatif (heures) et qualitatif (appréciation).

4.5. CRITÈRES POUR LES STAGES

Certains termes inhérents à la formation pratique sont particulièrement importants : clientèle, contact client, supervision, etc. Les définitions se retrouvent dans le lexique à la fin du Manuel.

La direction du programme doit prendre les moyens nécessaires afin de s'assurer que chaque étudiant rencontre le nombre d'heures requis pour les différents types de contacts clients et les diverses modalités de supervision au cours de ses stages.

⁸ Consulter les définitions dans le lexique à la section 7 du Manuel.

Les stages doivent comporter :

- Doit comporter un minimum de 700 heures de formation pratique supervisée;
- Dont un minimum de 250 heures de contact client, incluant au moins 100 heures de contact direct, le reste des heures de contact client pouvant être complété par du contact indirect;
- Dont un minimum de 125 heures de supervision, incluant 50 heures de supervision individuelle. Le reste des heures de supervision pouvant être de la supervision de groupe⁶.

Exceptionnellement, les services psychologiques peuvent être dispensés à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre l'étudiant et son interlocuteur, le tout en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur.

Exceptionnellement, la supervision individuelle peut être dispensée à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre le superviseur et l'étudiant, le tout en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur et les lignes directrices produites par l'Ordre⁷.

4.6. CRITÈRES POUR L'INTERNAT

Certains termes inhérents à la formation pratique sont particulièrement importants : clientèle, contact client, supervision, etc. Les définitions se retrouvent dans le lexique à la fin du Manuel.

La direction du programme doit prendre les moyens nécessaires afin de s'assurer que chaque étudiant rencontre le nombre d'heures requis pour les différents types de contacts clients et les diverses modalités de supervision au cours de l'internat.

L'internat :

- Doit comporter un minimum de 1 600 heures de formation pratique supervisée ;
- Dont un minimum de 600 heures de contact client, incluant au moins 400 heures de contact direct, le reste des heures de contact client pouvant être complété par du contact indirect⁶;
- Dont un minimum de 200 heures de supervision, incluant 100 heures de supervision individuelle. Le reste des heures de supervision pouvant être de la supervision de groupe⁶.

4.7. AUTRES EXIGENCES ASSOCIÉES À L'INTERNAT

- Peut se dérouler dans un maximum de trois milieux différents, favorisant une diversité de clientèles, de diagnostics, de troubles, de problématiques ou de domaines, de mandats;
- Peut se dérouler dans un seul milieu seulement si l'étudiant y est exposé à une diversité de clientèles, de diagnostics, de troubles, de problématiques ou de domaines, de mandats;

- ☑ Doit inclure des activités d'études de cas ou de discussions de problématiques et de stratégies d'intervention et autres activités de cette nature;
- ☑ Doit inclure des échanges auprès d'autres professionnels impliqués dans le milieu.

Exceptionnellement, les services psychologiques peuvent être dispensés à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre l'étudiant et son interlocuteur, le tout en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur.

Exceptionnellement, la supervision individuelle peut être dispensée à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre le superviseur et l'étudiant, le tout en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur et les lignes directrices produites par l'Ordre.

5. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES

Le processus d'évaluation de programmes est un processus continu visant principalement l'évaluation des programmes en regard des normes et critères établis dans le présent Manuel. À cette fin, le Comité de la formation recueille l'information nécessaire aux fins de formuler des avis au Conseil d'administration de l'Ordre en regard de la qualité de la formation, à la lumière de l'évolution des connaissances et de la pratique, notamment, eu égard à la protection du public. La qualité de la formation, en vertu du règlement, s'entend de l'adéquation de la formation aux compétences professionnelles à acquérir pour l'exercice de la profession de psychologue.

5.1. LES CATÉGORIES DE PROGRAMMES

Nouveau programme

Sur la base de l'évaluation favorable d'un nouveau programme, l'Ordre formule une recommandation au gouvernement du Québec visant l'ajout d'un nouveau diplôme à la liste des diplômes donnant ouverture au permis de l'Ordre, conformément à l'article 184 du Code des professions.

Programme existant

Sur la base d'une évaluation favorable d'un programme existant, sans recommandation, un diplôme est maintenu à la liste des diplômes donnant ouverture au permis de l'Ordre.

Sur la base d'une évaluation favorable d'un programme existant, avec recommandation(s), un diplôme est maintenu à la liste des diplômes donnant ouverture au permis de l'Ordre, mais cela est conditionnel au suivi des recommandations visant la mise en place de mesures d'amélioration formulées par l'Ordre, selon un délai préalablement établi.

Sur la base d'une évaluation défavorable d'un programme existant l'Ordre formule une recommandation au gouvernement du Québec visant le retrait du diplôme de la liste des diplômes donnant ouverture au permis de l'Ordre, conformément à l'article 184 du *Code des professions*, lorsque l'université ne donne pas suite aux recommandations visant la mise en place de mesures correctives selon le délai préalablement établi.

Programme inactif

Un programme est inactif lorsque le diplôme auquel il mène demeure inscrit à la liste des diplômes du gouvernement du Québec alors qu'aucun étudiant n'y est inscrit. Le processus d'évaluation de programmes est requis avant que l'université ne réadmette des étudiants dans ce programme. Ce programme peut être réactivé si, au terme d'une évaluation, il est constaté qu'il satisfait toujours aux critères de l'Ordre. Si des changements au programme préalablement agréé sont planifiés ou si la dernière évaluation quinquennale remonte à plus de cinq ans, le Comité de la formation fera alors connaître la méthode d'évaluation qu'il juge nécessaire avant de pouvoir émettre, le cas échéant, de nouvelles recommandations.

5.2. LES ÉTAPES DU PROCESSUS D'ÉVALUATION

Cette section décrit les modalités et les étapes du processus d'évaluation de programmes de doctorat, du suivi des évaluations et du processus décisionnel. On y précise aussi le mode de fonctionnement du Comité. L'évaluation quinquennale est un processus par lequel un programme est évalué de façon exhaustive tous les cinq ans et sur une base continue par le biais de rapports annuels ou de rapports intérimaires produits par les universités.

Évaluation quinquennale

L'évaluation exhaustive d'un programme a lieu tous les cinq ans. Afin de faciliter la collecte d'informations, le secrétariat général de l'Ordre fait parvenir aux universités un questionnaire portant sur les normes et les critères du Manuel. Le questionnaire est traité par le secrétariat général qui prépare les documents pour un sous-comité évaluateur (SCE) nommé par le Comité aux fins de cette évaluation. Le SCE est aussi responsable de la visite qui a lieu dans le cadre de l'évaluation quinquennale. Le SCE est nécessairement composé de deux membres du Comité, soit un représentant du BCI et un représentant de l'Ordre. Ceux-ci sont assistés d'un représentant du secrétariat général de l'Ordre. Le Comité peut adjoindre au SCE une ressource ayant une expertise particulière.

Questionnaire d'évaluation quinquennale

Le questionnaire est rempli par la direction de chaque programme et est transmis au secrétariat général au moins quatre mois avant le moment convenu pour la visite. Ce questionnaire vise à recueillir, de façon plus exhaustive que par le biais du rapport annuel, toute l'information en lien avec les normes et les critères du Manuel. Ainsi, la direction des programmes est-elle appelée à faire la démonstration, pour chaque élément du Manuel, de la façon dont les programmes rencontrent les exigences de l'Ordre. Une fois complété, le questionnaire est alors transmis au secrétariat général accompagné des pièces justificatives, tels les plans de cours, de stage et d'internat, ainsi que tout autre document pertinent décrivant les activités du (ou des) programme(s). S'il y a lieu, des compléments d'information et des précisions sont demandés à la direction des programmes par le secrétariat général. Ce dernier analyse les informations colligées et rédige un projet de rapport préliminaire à l'intention du SCE faisant état des constats en regard des normes et des critères du Manuel et, le cas échéant, des points nécessitant éclaircissements et explications.

Au moins un mois avant la date prévue pour la visite, le secrétariat général de l'Ordre transmet à la direction du programme le rapport préliminaire ainsi que la liste des personnes qu'il serait utile de rencontrer à l'occasion de la visite, le tout accompagné d'une proposition d'horaire.

Visite de l'établissement

La visite s'effectue tous les cinq ans sur les lieux où est dispensée la formation. Elle est l'occasion de discuter avec les instances universitaires des constats à la suite de l'analyse du dossier, de valider les éléments identifiés et, s'il y a lieu, d'apporter des éclaircissements ou modifications quant à l'interprétation de certains éléments présentés. La visite est aussi l'occasion de rencontrer la direction du département et du (ou des) programme(s) et d'expliquer les normes et les critères du Manuel. La durée de la visite peut varier d'une université à l'autre selon, notamment, le nombre de programmes, de profils

ou de cheminements à évaluer ou le nombre de personnes à rencontrer. Une visite des lieux dédiés à la formation (clinique universitaire, laboratoires, testothèque, etc.) peut aussi avoir lieu.

Une séance d'information visant à renseigner les étudiants et le corps professoral au sujet du modèle par compétence et à leur transmettre des informations générales au sujet de l'Ordre peut avoir lieu.

L'échéance de cinq ans peut être devancée lorsqu'un programme subit des changements importants ou lorsqu'il nécessite une attention particulière eu égard au suivi des recommandations.

La direction des programmes offerts en extension ou en association doit aussi remplir le questionnaire quinquennal, et l'établissement fait également l'objet d'une visite.

5.3. SUIVIS DES ÉVALUATIONS

Rapport d'évaluation quinquennale

À la suite de la visite, le secrétariat général termine le rapport préliminaire en y ajoutant, le cas échéant, les explications ou les compléments d'information obtenus pendant la visite. Le SCE présente le tout au Comité. De cela découle le rapport du Comité concernant l'évaluation quinquennale du programme visé qui fait état de ses conclusions ainsi que des recommandations visant le respect des normes et des critères du présent Manuel, le cas échéant.

Le Comité transmet ensuite son rapport au Conseil d'administration de l'Ordre, qui détermine les suites à donner aux recommandations qui y sont contenues. L'Ordre transmet copie du rapport du Comité concernant l'évaluation quinquennale du programme visé, ainsi que la décision du Conseil d'administration quant aux recommandations qu'il contient, à l'université concernée, au BCI, au ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et à l'Office des professions.

Rapport intérimaire

Dans le cas des programmes ayant reçu des recommandations visant le respect de certaines normes et des critères du Manuel, la direction du programme informe le secrétariat général de l'Ordre, dans un délai maximal de trois mois, des mesures qui seront mises en place et des échéanciers proposés pour s'y conformer. Le Conseil d'administration reçoit ce rapport intérimaire et détermine les suites à donner.

Rapport annuel

Le suivi des évaluations s'effectue au moyen du rapport annuel transmis par la direction des programmes au secrétariat général de l'Ordre. Ce rapport permet de faire le point sur des modifications ayant trait à l'ensemble des normes et des critères du Manuel. Le secrétariat général traite l'information communiquée par les universités et prépare les dossiers pour le Comité, qui fait ainsi le suivi annuel des programmes. Le Comité transmet au Conseil d'administration son rapport qui fait état de ses conclusions. Le Conseil d'administration reçoit ce rapport et détermine les suites à y donner.

L'Ordre transmet copie des rapports annuels du Comité, ainsi que les décisions du Conseil d'administration quant aux recommandations qu'ils contiennent, aux universités concernées, au BCI, au ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et à l'Office des professions.

6. AMÉNAGEMENTS PARTICULIERS

Afin de tenir compte des caractéristiques propres à certains secteurs de pratique offerts dans les programmes universitaires en psychologie menant à l'obtention du permis de l'Ordre, la direction d'un programme peut formuler une demande d'aménagements particuliers afin de satisfaire aux normes et critères du présent Manuel. Tout en respectant le cadre normatif de 45 crédits de formation théorique et de 51 crédits (2 300 heures) de formation pratique, de tels aménagements permettent l'adaptation de certaines normes et de certains critères afin d'en faciliter la mise en application par les départements universitaires.

Les demandes d'aménagements particuliers doivent être formulées par écrit. À la suite de l'étude d'une demande, le Comité formule des recommandations à l'intention du Conseil d'administration de l'Ordre. Une réponse est ensuite transmise à l'université par le secrétariat général. L'Ordre porte à l'attention de l'ensemble des universités l'aménagement particulier accordé à une université.

Secteur de la neuropsychologie⁹

Un aménagement est possible pour les programmes de doctorat en neuropsychologie, et ce, afin tenir compte des particularités de ce secteur de pratique, soit le fait que la pratique actuelle en neuropsychologie vise principalement l'évaluation. On tient donc compte du fait que l'étudiant consacre beaucoup de temps, auprès d'un même client, à la passation d'épreuves psychométriques ainsi qu'à la cotation et à l'interprétation des résultats de son évaluation. Il en est de même pour la rédaction des rapports. Conséquemment, le nombre d'heures consacrées au contact client s'en trouve diminué au profit des « autres activités » (voir le lexique à la section 7). Rappelons toutefois que l'aménagement particulier ne réduit pas le nombre total des heures de formation pratique exigées au Manuel et demeure de 700 h pour les stages et de 1600 h pour l'internat.

Répartition des heures selon l'aménagement particulier en neuropsychologie :

Critères	Aménagements particuliers pour les profils ou concentration en neuropsychologie	Crédits et heures applicables au profil clinique
Compétence évaluation – f. théorique	12 crédits	9 crédits
Compétence intervention – f. théorique	6 crédits : 3 cr. intervention individuelle et 3 cr. intervention système	9 crédits
Compétence évaluation – f. pratique	800 h	500 h
Compétence intervention – f. pratique	200 h	500 h
Stage – contact client	200 h	250 h
Stage – contact direct	80 h	100 h
Internat – contact client	500 h	600 h
Internat – contact direct	350 h	400 h

⁹ Un aménagement des critères pour le secteur de pratique en neuropsychologie a été adopté par le conseil d'administration de l'Ordre en 2016 et en 2019.

Secteur du travail et des organisations¹⁰

Un aménagement est possible pour les programmes de doctorats avec un profil de formation en psychologie du travail et des organisations, et ce, afin tenir compte des particularités de ce secteur de pratique.

Supervision vs encadrement milieu

« L'encadrement milieu » effectué par une personne détenant les compétences professionnelles requises, de concert avec l'encadrement offert par le superviseur psychologue attiré par l'université, est reconnu comme de la supervision, dans la mesure où l'université s'assure que « l'encadrement milieu » répond aux exigences de l'université et de l'Ordre, en particulier ce qui relève de l'acquisition des compétences professionnelles (7 compétences).

« L'encadrement milieu » doit survenir seulement lorsqu'il existe une entente formelle entre le milieu d'accueil et l'université quant au partage des responsabilités visant la supervision. Ce processus prévoit un mécanisme d'évaluation des compétences professionnelles de la personne répondante dans le milieu en lien avec sa capacité à assumer une fonction de supervision.

Répartition des heures de supervision selon l'aménagement particulier en t./o.:

Supervision				
		Heures totales	Supervision individuelle	Encadrement milieu
Stages	Critères du Manuel	125 h	50 h	
	Aménagement particulier t./o.	125 h	50 h	75 h maximum
Internat	Critères du Manuel	200 h	100 h	
	Aménagement particulier t./o.	200 h	100 h	100 h maximum

Contact client vs PCAR

Il y a prépondérance des activités de planification, de conception, d'analyse, et de rédaction (PCAR) dans le cadre de la formation pratique stage et internat dans le secteur t./o. Cette particularité de la pratique des psychologues œuvrant dans ce secteur se répercute en une plus faible présence de contact avec la clientèle pendant la formation pratique, compensée par des activités de type PCAR.

Les activités PCAR sont parties intégrantes de l'exercice des compétences dans la pratique du psychologue en t. /o. et qu'elles s'appliquent notamment aux compétences Évaluation et Intervention.

¹⁰ Un aménagement des critères pour le secteur de pratique du travail et des organisations a été adopté par le conseil d'administration de l'Ordre en 2016.

Répartition des heures de contact client selon l'aménagement particulier en t./o. :

Contact client - PCAR				
		Heures totales	Contact direct	PCAR
Stages	Critères du Manuel	250 h	100h	
	Aménagement particulier t./o.	250 h	100h	150 h maximum
Internat	Critères du Manuel	600 h	400 h	
	Aménagement particulier t./o.	600 h	300 h	300 h maximum

Compétence consultation

Le rôle de « consultant » est inhérent à la pratique professionnelle dans le secteur de la psychologie du travail et des organisations et la consultation dans ce secteur de pratique correspond à la compétence intervention. Il s'agit donc de « fusionner » les compétences intervention et consultation.

Répartition des heures de formation pratique pour les compétences intervention et consultation selon l'aménagement particulier en t./o.:

Compétence intervention et consultation		
		Heures totales
Compétence intervention	Critères du Manuel	500 h
	Aménagement particulier t./o.	550 h
Compétence consultation	Critères du Manuel	50 h
	Aménagement particulier t./o.	0 h

7. LEXIQUE

Clientèle

On entend par type de clientèle: les enfants, les adolescents, les adultes, les personnes âgées, les couples, les familles, les groupes, les communautés, collectivités et les organisations.

Contact client

Dans les stages et l'internat, l'étudiant peut être exposé à la clientèle ou aux membres de son entourage (ex.: famille, école), aux membres des systèmes-clients ou des collectivités, de façon directe ou indirecte, tel que défini ci-dessous:

- Contact direct: toute activité de formation pratique lors de laquelle l'étudiant est face à face et intervient, dans un rôle actif, auprès d'un client et/ou de tout membre significatif de son système (ex.: enseignant, parent, dirigeant/gestionnaire) en lien direct avec la prestation de services psychologiques. Exceptionnellement, les services psychologiques peuvent être dispensés à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre l'étudiant et son interlocuteur, le tout en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur.
- Contact indirect: toute activité de formation pratique reliée à la prestation de services psychologiques, mais pour lesquels l'étudiant n'intervient pas directement auprès du client ou de tout membre significatif de son système (ex.: observer derrière le miroir ou à l'aide d'un média électronique¹¹, assister à titre d'observateur à une intervention ou à une évaluation, etc.).

Autres activités

Les activités de stage ou d'internat qui ne sont pas reliées à du contact direct ou indirect seront qualifiées d'« autres activités » (ex.: tenue de dossier, rédaction de rapport, préparation d'entrevue, correction/cotation d'épreuve psychométrique, discussion et conférence de cas, planification d'une réunion ou d'une entrevue de sélection, etc.).

Supervision

La supervision est un véhicule privilégié permettant l'intégration des compétences professionnelles, de la théorie et de la recherche. Par ses connaissances, ses habiletés et son savoir-être, le superviseur est un modèle de cette intégration pour les supervisés. La supervision est dispensée par un psychologue expérimenté. En situation d'exception, une portion des heures de supervision requises au présent Manuel peuvent être dispensées par un professionnel dont les compétences sont jugées équivalentes à celle d'un psychologue.

¹¹ Dans ce contexte, l'utilisation d'un média électronique doit se faire avec des clients qui reçoivent des services psychologiques dispensés par un étudiant pendant sa formation universitaire. On entend par média électronique, système vidéo en circuit fermé, bandes audio, etc.

La supervision peut prendre différentes formes, soit la supervision individuelle et la supervision « de groupe ». Les ratios exigés par l'Ordre sont définis aux sections 4.5 et 4.6 du présent Manuel. Les définitions suivantes précisent les attentes de l'Ordre pour chacune des catégories de supervision.

- ☑ Supervision individuelle : la supervision est qualifiée d'individuelle lorsque le superviseur et l'étudiant interagissent l'un avec l'autre, en face à face, et qu'ils traitent spécifiquement d'un client de l'étudiant ou d'un mandat qui lui est confié, ainsi que de toute question relative à son développement professionnel. La supervision individuelle peut se dérouler avec comme seuls participants le superviseur et le supervisé ou elle peut se dérouler dans un groupe comptant un certain nombre de superviseurs et de supervisés. Dans le dernier cas, l'étudiant reçoit, en présence d'autres étudiants, une supervision pour un de ses clients ou pour les mandats qui lui sont confiés.
 - Correction des rapports d'évaluation : une portion des heures consacrées par le superviseur à réviser, corriger ou commenter par écrit le contenu clinique des rapports d'évaluation du stagiaire ou de l'interne peut être comptabilisée comme des heures de supervision que ce dernier reçoit. Un maximum de 25 % des heures totales de supervision peut être comptabilisé de la sorte et un critère d'équivalence de la part du supervisé doit être satisfait pour que cette façon de compter des heures de supervision soit possible. On pense ici particulièrement à la correction de rapports d'évaluation des troubles neuropsychologiques, de rapports d'évaluation formelle des troubles mentaux ou de rapports d'évaluation organisationnelle. À titre d'exemple, si le superviseur consacre une heure de supervision à corriger et commenter un rapport, le stagiaire ou l'interne inscrit une heure de supervision dans son chiffrer personnel seulement s'il consacre lui-même une période de temps équivalente à prendre connaissance des commentaires du superviseur et à corriger et modifier son rapport d'évaluation.
- ☑ Supervision de groupe : la supervision est qualifiée « de groupe » lorsque les membres d'un groupe participent à la supervision de leur collègue, ce qui contribue à enrichir leur exposition à divers types de cas, de clientèles, de systèmes ou de groupes communautaires et de modalités d'évaluation et d'intervention. Les étudiants y développent aussi des habiletés d'interaction professionnelle et y consolident leur identité professionnelle. Cette forme de supervision peut être comptabilisée dans les heures totales de supervision (voir sections 4.5 et 4.6 du présent Manuel).