



Ordre
des psychologues
du Québec

EXTRAIT DU MANUEL D'AGRÉMENT

Juin 2013

FORMATION PAR COMPÉTENCES

Le modèle de formation proposé par l'Ordre des psychologues du Québec est fondé sur l'acquisition de 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.

LES DOMAINES DE COMPÉTENCE

1. Relations interpersonnelles
2. Évaluation
3. Intervention
4. Recherche
5. Éthique et déontologie
6. Consultation
7. Supervision

1. 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

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. 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 microenvironnement, tels les dynamiques familiales, les différences entre les hommes et les femmes, le milieu de travail, l'adaptation ou l'intégration culturelle;
 - en tenant compte de leur macro-environnement, tels les contextes socioéconomique et ethnoculturel;

Habilités à développer

- apprendre à communiquer adéquatement ;
- écouter et à entrer en contact avec les autres ;
- 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 élaborées davantage pendant celui-ci. Ces connaissances seront enseignées à l'intérieur d'un cours ou l'équivalent. 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.

2. 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

Développer une compréhension des problématiques permettant une prise de décision éclairée et l'établissement de plans d'action adéquats. Pouvoir utiliser, selon le champ d'exercice, des classifications diagnostiques reconnues scientifiquement. 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. Apprendre, notamment en psychologie clinique ou en neuropsychologie, à reconnaître la diversité des facteurs pouvant être à l'origine ou concomitants à une symptomatologie (p. ex.; génétiques, biologiques, médicaux ou ethnosociologiques). 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, enquête, groupe 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, culturels/ethniques, organisationnels, etc. ;
- l'interprétation critique des données de la recherche applicables à la compétence d'évaluation ;
- les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables à la compétence Évaluation.

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 de 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 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, sur le dysfonctionnement ou sur les problématiques pertinentes au champ de pratique visé par le programme serviront d'assises théoriques et favoriseront le développement d'habiletés pratiques pour cette compétence. Les stages permettront ensuite à l'étudiant 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.

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. Intervention

Contexte

La compétence d'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

Développer la capacité d'entreprendre les démarches de changements ou d'améliorations souhaitées. 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 lorsqu'elles 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.

Au terme de sa formation, 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 avoir développé 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 2 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 pratiques, 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, culturels/ethniques, organisationnels ;
- 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 Intervention;
- les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables à la compétence Intervention.

Habiletés 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.

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, à l'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 et de problématiques est requis.

4. 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 appliquée incluant les deux dimensions suivantes :

- Il est primordial que le futur professionnel 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

Avoir de bonnes connaissances des applications pratiques des théories de la mesure, des méthodes et des stratégies de recherche. 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. 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 de résultats de recherche ;
- les approches contemporaines en matière d'évaluation de la qualité des interventions professionnelles.

Habilités 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 scientifique ;
- 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 et à son champ de pratique.

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. 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.

Exemples d'applications de la compétence recherche

À 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'application 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 de besoins d'une clientèle spécifique ou d'un service donné, d'analyses comparatives d'instruments cliniques, etc.

5. 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

Acquérir les connaissances essentielles à la réflexion éthique en approfondissant les obligations et les normes professionnelles qui encadrent la pratique et la recherche. 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. Acquérir les connaissances pertinentes aux cadres légal et socioéconomique structurant le fonctionnement des systèmes dans lesquels les psychologues rendent leurs services. Savoir intervenir efficacement en concertation avec ces systèmes.

Connaissances à acquérir

- les valeurs et principes d'éthique ;
- le code de déontologie de l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ) ;
- les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables selon le champ d'expertise et la clientèle visée ;
- les connaissances pertinentes aux cadres 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. 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.

6. Consultation

Contexte

La consultation psychologique 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.

Objectifs généraux

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 champ 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, programmes d'aide aux employés, 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 à l'intérieur d'un cours spécifique ou de l'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.

Quant à la formation pratique, une formation minimale de 50 heures est exigée pour la compétence Consultation

7. 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.

Objectifs généraux

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 reliées 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 (p. 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.

Quant à la formation pratique, une formation minimale de 50 heures est exigée pour la compétence Supervision

Exemple d'application d'initiation à la compétence Supervision

- Exemple 1 : un étudiant en internat qui agit à titre d'assistant superviseur auprès d'un groupe de stagiaires dans une clinique universitaire.
- Exemple 2 : un étudiant en internat qui guide un autre étudiant stagiaire dans la cotation et l'interprétation d'un test psychométrique (en complément de sa supervision formelle).
- Exemple 3 : un étudiant en internat qui encadre un gestionnaire dans le développement de compétences nécessaires (dans un contexte organisationnel).

Extrait du document :

Ordre des psychologues du Québec (Juin 2013) *Manuel d'agrément — 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.* Ordre des psychologues du Québec. Montréal. 35 pages.