



**Lignes directrices sur la supervision aux Territoires du Nord-Ouest à l'intention
des apprentis-psychologues et des superviseurs**

Loi sur les professions de la santé et des services sociaux
Règlement sur les psychologues
Août 2022

Table des matières

1. Définition de « supervision »	2
2. Qu'est-ce que la supervision?	3
3. Décision de s'engager dans une relation de supervision.....	5
4. Coordination et communication entre le superviseur principal et le superviseur secondaire	9
5. Préparation à l'examen de pratique professionnelle en psychologie	10
6. Journal de bord de supervision.....	11
7. Résolution de conflits.....	12
8. Préparation à la pratique non supervisée : comment l'évaluer?	14

Les lignes directrices sur la supervision aux Territoires du Nord-Ouest sont adaptées du guide de supervision (Supervision Manual) du College of Alberta Psychologists, avec autorisation.

1. Définition de « supervision »

La supervision des services psychologiques aux Territoires du Nord-Ouest (TNO) est l'une des activités professionnelles que peut exercer un psychologue inscrit.

Elle vise à garantir que les services respectent les Normes de pratique des psychologues et les Normes sur la supervision aux TNO. La relation de supervision amène les apprentis-psychologues à acquérir des connaissances et des compétences par l'enseignement, l'exemple, la résolution de problèmes et l'évaluation continue.

2. Qu'est-ce que la supervision?

Il s'agit d'une activité à trois grandes visées :

- 1) Bien-être du client
- 2) Apprentissage
- 3) Évaluation

Bien-être du client

Premièrement, il faut voir à ce que les bénéficiaires des services psychologiques obtiennent des soins qui respectent, voire dépassent, les normes de la profession, principalement en ce qui a trait à leur bien-être. Pour ce faire, le superviseur et l'apprenti-psychologue doivent avoir une idée claire et exacte des demandes du client et des facteurs à l'origine de ses difficultés. Graduellement, la capacité à traiter les enjeux de diversité (culture, race, ethnicité, genre, orientation sexuelle, etc.) devient nécessaire à une supervision efficace, vu leurs répercussions sur la prestation des services psychologiques. Cela comprend les dimensions de la diversité, mais aussi le déséquilibre des pouvoirs qui peut exister entre le client et le professionnel de même qu'entre le superviseur et l'apprenti.

Si une évaluation psychologique est faite, le superviseur et l'apprenti doivent connaître les techniques d'évaluation possibles et la meilleure approche à adopter. Lorsqu'un traitement est indiqué, il faut choisir et réaliser des interventions nécessaires, efficaces et fondées sur les connaissances actuelles. Les superviseurs ne doivent ni présenter ni recommander de procédures (ex. : administration de tests ou utilisation de protocoles de traitement supplémentaires) axées seulement sur les besoins de formation de l'apprenti. De même, le superviseur ne privilégie jamais, dans le processus d'encadrement, ses objectifs personnels ou financiers au détriment des besoins d'enrichissement de l'apprenti ou des exigences des clients.

Apprentissage

Ensuite, la supervision doit miser sur la formation et le perfectionnement professionnel de l'apprenti-psychologue. Il est donc essentiel que l'apprenti comprenne que sa formation se poursuivra toute sa vie. Le superviseur agit comme enseignant, mentor et modèle professionnel. Il doit amener l'apprenti à acquérir des compétences techniques, à prendre des décisions éthiques, à mieux se connaître et à améliorer ses relations interpersonnelles. Il doit absolument aider l'apprenti à mieux comprendre l'influence qu'il exerce, en raison de son rôle, sur ses clients, ses collègues et ses subalternes.

Évaluation

Enfin, l'évaluation continue vise à déterminer dans quelle mesure l'apprenti-psychologue a servi adéquatement ses clients et poursuivi son apprentissage.

L'amélioration de l'apprentissage exige une rétroaction régulière. Pour la fournir, et surtout afin que la profession et le public puissent cibler les apprentis qui ne répondent pas aux attentes, il faut remplir correctement et en temps opportun les formulaires d'évaluation de supervision. Il peut y avoir atteinte à l'objectif de l'évaluation continue si le superviseur assume son rôle dans un milieu où sa capacité à évaluer est sérieusement limitée, notamment s'il est placé sur un pied d'égalité avec l'apprenti ou si ce dernier ne relève pas directement de lui pour la qualité des soins.

Par ailleurs, la supervision a une composante administrative, ce qui devrait généralement être considéré comme étant secondaire dans un processus menant à l'agrément. La supervision en vue de l'obtention d'un permis d'exercice ne tient pas compte des demandes des systèmes de mesure de la

charge de travail, de la réalisation d'un minimum d'heures facturables ou des autres formes de responsabilité administrative.

Enfin, comme le lien de supervision se veut évaluatif et éducatif, il revient au superviseur de bien connaître la hiérarchie qui existe entre lui et l'apprenti. C'est pourquoi la responsabilité première de fixer et de gérer les limites interpersonnelles lui incombe. C'est aussi lui qui gère la tension pouvant exister à certains moments entre les besoins de formation de l'apprenti et les besoins du milieu de pratique (attribution des dossiers, gestion des listes d'attente, génération d'heures facturables, etc.). Autrement dit, la supervision ne doit pas être motivée par des structures et exigences administratives distinctes des besoins de formation de l'apprenti.

Distinction entre « supervision » et « consultation »

Le superviseur doit distinguer clairement les situations de supervision de celles de consultation.

La supervision sous-entend une relation évaluative, suivie et hiérarchique établie dans le cadre d'une entente implicite ou explicite qui en précise l'objectif et les conditions. Dans une telle relation, le superviseur est légalement responsable des conseils donnés, des dossiers tenus et de la qualité des services psychologiques fournis, et doit cosigner tous les rapports officiels.

La consultation se déroule entre professionnels de statut relativement égal. Elle est habituellement brève et sporadique, repose sur peu d'informations et aboutit à une opinion qui n'engage en rien la partie qui l'exprime vis-à-vis du comportement professionnel de l'autre. Néanmoins, les psychologues doivent savoir qu'ils sont en tout temps tenus d'émettre un avis éclairé sur les services psychologiques.

3. Décision de s'engager dans une relation de supervision

Cette décision dépendra de trois facteurs :

- 1) Sélection d'un superviseur
- 2) Désir de devenir superviseur
- 3) Élaboration du plan de supervision

Sélection d'un superviseur

Souvent, les superviseurs sont nommés par l'employeur, ce qui peut être avantageux pour les apprentis-psychologues, qui n'ont pas à trouver eux-mêmes quelqu'un pour les encadrer. Mais cette façon de faire peut aussi être intéressante pour les superviseurs qui aiment enseigner et se réjouissent à l'idée de mentorer un collègue qui fait ses premières armes. Cependant, la supervision imposée par l'employeur ôte aux deux parties la liberté de choix et peut parfois provoquer des frictions s'il y a incompatibilité de style ou des réserves à l'égard de la capacité de l'autre à assumer son rôle.

Par ailleurs, il est aussi possible pour l'apprenti d'être supervisé dans un cabinet privé, pourvu qu'il n'exerce pas sans encadrement à titre de praticien autonome. Bien qu'ils offrent une riche expérience du volet affaires de l'exercice de la psychologie, comme la facturation et la gestion des activités professionnelles, les cabinets privés présentent différents enjeux auxquels ne sera pas confronté l'apprenti dans d'autres milieux de travail. En particulier, la nécessité de trouver des clients et d'être inscrit peut pousser l'apprenti à exercer dans un domaine de pratique pour lequel il n'est pas adéquatement formé.

Si un apprenti accepte un poste pour lequel il n'a pas reçu une formation adéquate, que ce soit en cabinet privé ou ailleurs, le Comité d'inscription exigera qu'il fournisse un document détaillant les mesures qu'il prendra pour acquérir les compétences requises dans son nouveau domaine de pratique ainsi que son plan de supervision indiquant les cours qu'il a suivis pour exercer dans son nouveau rôle. Si le Comité juge que sa formation n'est pas suffisante pour le type de pratique proposé, il précisera les lacunes, et l'apprenti pourrait devoir suivre d'autres cours ou faire des lectures dirigées, puis être évalué sur les compétences acquises et considérées comme essentielles à l'exercice. Cette formation supplémentaire est nécessaire pour que les services psychologiques fournis au public respectent les normes reconnues.

L'apprenti-psychologue à la recherche d'un superviseur principal et d'un superviseur secondaire doit accorder une attention particulière aux questions suivantes :

- Ai-je la formation nécessaire pour exercer dans le domaine de pratique du superviseur proposé, et est-ce que je souhaite travailler à long terme dans ce domaine?
- Si ma formation ne cadre pas tout à fait avec ce domaine de pratique, est-il réaliste de penser que je peux acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour pallier mes lacunes durant la période de supervision?
- Combien de clients le superviseur pourra-t-il me confier, et est-ce que ce nombre est suffisant pour bien me préparer et gagner ma vie?
- Est-ce que les problèmes des clients seront suffisamment variés pour que j'acquière les compétences dont j'ai besoin pour exercer un jour sans supervision?

- Le superviseur proposé a-t-il déjà encadré des apprentis-psychologues? Si oui, est-ce que je peux parler à ces apprentis pour en savoir plus sur leur expérience avec le superviseur?
- Le superviseur encadre-t-il actuellement d'autres apprentis-psychologues en vue de l'inscription? Si oui, est-ce là une occasion de former un groupe de pairs? Le superviseur proposé aura-t-il assez de temps pour m'encadrer à fond?

Même si le Registraire des professions ne peut et ne veut trouver des superviseurs aux apprentis, il peut toutefois fournir à ces derniers les coordonnées professionnelles de psychologues inscrits près de chez eux.

Le Registraire a tous les renseignements et formulaires requis pour l'inscription ainsi que les documents législatifs qui précisent les exigences du règlement sur les psychologues. Les personnes ayant besoin de clarifications sur les exigences ou les formulaires peuvent s'adresser à lui par courriel ou téléphone.

Désir de devenir superviseur

Les superviseurs qui envisagent de former un apprenti-psychologue doivent aussi se poser plusieurs questions :

- Serai-je le superviseur principal ou secondaire? Est-ce que je connais l'autre superviseur proposé (s'il y a lieu)? Nos expertises respectives permettent-elles de répondre aux besoins de l'apprenti-psychologue?
- L'apprenti a-t-il assez de connaissances utiles dans le domaine de pratique visé? Si non, est-il réaliste de penser qu'il puisse pallier les lacunes, et ai-je le temps de le superviser dans des lectures dirigées s'il ne peut pas suivre un cours universitaire?
- Puis-je confier suffisamment de dossiers à l'apprenti et ai-je assez de temps pour le préparer à exercer sans supervision?
- Sachant que ce sera ma première expérience de supervision, est-ce qu'un autre psychologue peut agir comme mentor?
- Comment serai-je rémunéré?
- Est-il prévu que l'apprenti quitte le milieu de travail une fois qu'il sera autorisé à exercer sans supervision ou qu'il reste? S'il reste, quels seront les arrangements à ce moment-là (financiers et autres)? Est-ce que je continuerai de l'encadrer ou il exercera de façon autonome? Si l'encadrement cesse, quel sera l'effet sur mon tarif horaire?

Il se peut qu'un apprenti soit embauché par un organisme n'ayant pas de psychologue interne ou aucun psychologue ayant des compétences en supervision. Dans ce cas, pour respecter son mandat de protection du public et voir à la supervision et à la formation adéquates de l'apprenti, le Comité d'inscription exigera que le superviseur principal soit autorisé à venir sur place ou qu'il ait virtuellement accès à l'apprenti afin d'examiner ses dossiers et de l'encadrer. L'organisme devra confirmer par écrit qu'il accepte les modalités de supervision.

Élaboration du plan de supervision

Le plan de supervision est le document dans lequel un apprenti-psychologue présente au Comité d'inscription et au public les services qu'il estime être en mesure de fournir durant sa période d'encadrement. L'apprenti doit y préciser les domaines psychologiques dans lesquels il œuvrera (counseling, pratique clinique, éducation, réadaptation, etc.), la clientèle visée (enfants, adolescents, adultes, familles, etc.) et les activités professionnelles qu'il exercera (intervention, évaluation générale, consultation, etc.). Avant d'approuver et de délivrer un permis d'exercice, le Comité

d'inscription examine attentivement l'adéquation entre le plan de supervision et la formation et l'expérience de l'apprenti. Il est donc très important que ce dernier s'applique à élaborer un plan de supervision approprié qui tient compte de sa formation et de la nature des services qu'il compte fournir durant sa période d'encadrement.

Le choix des domaines de pratique est guidé par le parcours académique du candidat, son expérience clinique antérieure et les types de services qu'il fournira durant la période de supervision.

Les domaines de pratique combinent la psychologie, les activités professionnelles et les caractéristiques de la clientèle. Les apprentis doivent examiner ces éléments attentivement avant d'élaborer leur plan de supervision. Habituellement, un apprenti-psychologue nouvellement diplômé n'a pas à déclarer plus de deux domaines de pratique, puisqu'un praticien débutant ne pourrait réalismement pas acquérir suffisamment d'expérience dans plus de deux domaines durant la période de supervision. Il ne doit sélectionner que les domaines dans lesquels il exercera durant cette période et verra assez de clients pour pouvoir fournir des services psychologiques sans supervision, indépendamment de son expérience dans un domaine en particulier. Par exemple, s'il a suivi une formation universitaire en psychologie clinique et une en neuropsychologie, mais qu'il ne travaillera qu'en neuropsychologie durant la période de supervision, il ne peut pas inscrire la psychologie clinique dans son plan.

Pour déterminer le degré d'expérience suffisant à acquérir en pratique supervisée, il faut tenir compte de l'expérience de l'apprenti à ce stade. Supposons qu'un apprenti a fait des stages essentiellement en neuropsychologie clinique et très peu en psychologie clinique, mais a suivi beaucoup de cours dans ce dernier domaine, et que le superviseur lui propose de travailler quatre jours par semaine en psychologie clinique et une journée en neuropsychologie. Dans un tel cas, il serait approprié pour lui de sélectionner ces deux branches de la psychologie (vu sa vaste expérience pratique).

Par ailleurs, il est aussi important pour l'apprenti-psychologue d'acquérir une grande expérience dans son domaine durant la pratique supervisée. Il ne doit pas se limiter à quelques problèmes pointus, par exemple counseling ou psychologie clinique en troubles alimentaires ou du sommeil uniquement, ou encore neuropsychologie clinique exclusive aux traumatismes cérébraux. L'apprenti devrait pouvoir fournir des services satisfaisants pour divers problèmes, dans le domaine et auprès de la clientèle choisis.

À l'instar des domaines de pratique, l'apprenti ne doit décrire que les clients ou groupes auxquels il offrira des services durant la période de supervision. Par exemple, si sa pratique supervisée se déroulera dans des écoles primaires et secondaires, il doit dresser un profil des enfants et des adolescents, mais pas des adultes, puisqu'il n'interviendra pas auprès de ces derniers. De la même manière, bien que les apprentis dont la pratique supervisée est la neuropsychologie devront de toute évidence échanger avec les familles de certains de leurs clients et les renseigner, ils ne doivent pas inclure les familles dans leur clientèle, à moins d'avoir des compétences en thérapie familiale.

Après avoir signé le plan de supervision, l'apprenti et le superviseur doivent le transmettre au Comité d'inscription. Si l'apprenti a rédigé le plan sans vraiment consulter le superviseur, ce dernier doit tout de même lire le document attentivement avec lui avant de le signer. Si le superviseur estime que certains domaines de pratique ou certaines activités ou caractéristiques de la clientèle sélectionnés sont inappropriés vu la formation ou l'expérience attendue de l'apprenti, il doit régler ce point avec l'apprenti avant de signer le plan. Conformément aux Normes sur la supervision des TNO, les superviseurs doivent avoir la compétence requise pour exercer dans le domaine de pratique choisi

par l'apprenti; ce dernier ne peut donc pas choisir la psychologie de la santé si son superviseur n'a pas les compétences nécessaires dans ce domaine. Le superviseur devra par ailleurs remplir un formulaire de déclaration pour confirmer son domaine de pratique.

Il se peut, après examen de la demande, que le Comité d'inscription estime que le plan de supervision manque de clarté. Dans ce cas, l'apprenti devra fournir des précisions. Il est recommandé à l'apprenti de consulter l'exemple de plan de supervision que l'on trouve dans les Normes sur la supervision des TNO pour prendre connaissance du format dans lequel ce plan doit être présenté.

Il arrive aussi qu'un apprenti ait à modifier son plan durant la pratique supervisée en raison d'un changement d'emploi ou de tâches. Quoi qu'il en soit, il doit d'abord discuter de la modification avec son superviseur; une fois qu'il y a entente, le Comité d'inscription doit être informé. Si un changement est requis, l'ancien superviseur devra faire une dernière évaluation d'après les heures de travail réalisées, puis confirmer le nombre d'heures de pratique et de supervision faites durant la période d'encadrement. L'apprenti devrait ensuite présenter un plan de supervision modifié pour les heures restantes. Si la supervision demeure inchangée, il devrait ajouter à son plan modifié une lettre de présentation expliquant les changements au Comité d'inscription, aux fins d'examen et d'approbation.

4. Coordination et communication entre le superviseur principal et le superviseur secondaire

La pratique supervisée nécessaire à l'inscription à titre de psychologue est la dernière occasion d'encadrement et d'évaluation officiels exigée par la profession. C'est pourquoi il est essentiel qu'elle soit planifiée en fonction des besoins de perfectionnement de l'apprenti-psychologue et qu'elle respecte le plan de supervision et soit axée sur celui-ci.

La plupart du temps, le superviseur principal et le superviseur secondaire n'ont pas les mêmes compétences, styles et connaissances. Pour optimiser la formation de l'apprenti, la supervision d'ensemble doit être assurée de façon coordonnée.

Habituellement, l'entente de supervision commence par l'élaboration du plan. Une fois que l'apprenti a discuté avec chacun des superviseurs (s'il y en a plus d'un), il devrait rencontrer conjointement tous les superviseurs secondaires pour mieux définir le plan et préciser le domaine sur lequel se concentrera chacun d'eux. Cette rencontre peut servir à préciser un domaine ou une compétence à acquérir, ou encore à définir des objectifs professionnels plus généraux pour chaque superviseur.

Le superviseur principal doit toutefois consulter les autres superviseurs avant de produire les rapports d'évaluation. Les apprentis et leurs superviseurs doivent respecter les Normes sur la supervision des apprentis-psychologues, et prévoir une (1) heure de supervision directe (en personne, virtuelle ou en groupe) par quinze (15) heures d'exercice, pour un total de 1 600 heures de supervision, à moins que le Comité d'inscription ait accordé une exemption en application de la norme 10. Cette exigence permettra d'évaluer les progrès de l'apprenti et de déterminer dans quelle mesure les objectifs du plan de supervision ont été atteints. Toutes les heures de supervision doivent être consignées, puis confirmées par la signature des superviseurs.

5. Préparation à l'examen de pratique professionnelle en psychologie

Les superviseurs jouent un rôle de premier plan dans la préparation des apprentis à l'examen de pratique professionnelle en psychologie (EPPP). Il est généralement utile pour le superviseur de discuter avec l'apprenti-psychologue, dès les premières séances de supervision, du moment où ce dernier compte passer l'EPPP. Il est possible de réévaluer cette date au fil des séances si le superviseur estime que l'apprenti n'est pas encore prêt, ou si une augmentation imminente de sa charge de travail ou de ses responsabilités risque de nuire à sa capacité d'étude.

Il est important pour l'apprenti de tenir compte des activités qu'il pourrait être appelé à exercer durant la période de supervision avant de choisir la date de l'EPPP. Il lui est recommandé de commencer à étudier peu de temps après le début de la pratique supervisée. Il pourra ainsi participer à une simulation d'examen pour voir s'il obtiendrait la note de passage et savoir l'étude qu'il lui reste à faire avant de passer le véritable examen.

Voici quelques stratégies susceptibles d'être utiles à un apprenti-psychologue :

Stratégies de préparation à l'EPPP

- Utiliser le matériel d'étude à jour.
- Établir un plan et un horaire d'étude.
- Discuter du plan avec son ou ses superviseurs.
- Faire les simulations d'examen comme si c'était le vrai (ex. : répondre à toutes les questions en une seule fois).
- Faire toutes les simulations.
- Revoir les réponses aux simulations; elles contiennent de l'information importante qui ne se trouve probablement pas dans les lectures.
- Éviter de se décourager s'il obtient un mauvais résultat la première fois : c'est à force de s'exercer qu'on s'améliore.
- Réfléchir au contenu et, lorsqu'approprié, essayer de le mettre en pratique dans ses activités quotidiennes.
- Éviter de faire une simulation la veille de l'EPPP. Utiliser plutôt ce temps pour réviser en répondant aux questions à la fin de chaque lecture.
- Parler de son anxiété ou insécurité concernant l'examen avec ses superviseurs ou ses pairs. Ces discussions peuvent l'aider à résoudre un problème, à se rassurer et à trouver des stratégies de réduction de l'anxiété.
- L'EPPP peut être source de stress. Il est recommandé d'adopter de bonnes habitudes avant et pendant l'examen (ex. : dormir suffisamment et bien se nourrir) et d'utiliser des techniques de relaxation pour mieux gérer son stress et son anxiété.
- Discuter avec son ou ses superviseurs des stratégies à utiliser durant l'examen (ex. : lire chaque question trois fois et y répondre; dans le doute, choisir une réponse et ajouter une marque pour y revenir à la fin s'il reste du temps).

6. Journal de bord de supervision

L'apprenti-psychologue doit tenir des registres quotidiens de ses activités professionnelles (nombre d'évaluations, de consultations, d'interventions, de séances de counseling ou de thérapie, d'activités de perfectionnement professionnel, de réponses à des questions éthiques et de recherches ainsi que leur nature).

Le superviseur et l'apprenti doivent tout consigner dans un journal de bord : rencontres, date et durée des séances de supervision et sujets abordés (nombre de clients servis, problème principal du client, type d'intervention). Chaque entrée doit être signée par le superviseur et l'apprenti, qui conservent individuellement une copie du journal pour leurs dossiers.

Les superviseurs doivent aussi inscrire dans ce document les limites de l'apprenti et leurs préoccupations, le cas échéant, concernant son aptitude à exercer de façon autonome. Il peut parfois être bénéfique pour l'apprenti comme pour ses clients de prolonger la période de supervision et d'élaborer un plan de remédiation clair.

7. Résolution de conflits

Tout conflit qui survient entre superviseur et apprenti-psychologue peut avoir une incidence sur l'évaluation, les activités thérapeutiques, la supervision ou le caractère personnel de la relation de supervision. Les conséquences peuvent être considérables et se répercuter sur les clients.

Même si le superviseur comme l'apprenti peuvent déterminer qu'il y a conflit, vu la nature hiérarchique de la relation entre les deux, il peut être difficile pour l'apprenti de signaler un problème à son superviseur, surtout s'il découle de traits personnels de ce dernier plutôt que des évaluations ou des activités thérapeutiques, ou encore de la structure de supervision. C'est pourquoi il est important que le superviseur instaure, autant que possible, un climat dans lequel l'apprenti se sentira libre de discuter des problèmes.

Une façon de réduire les risques de conflit est d'établir des attentes claires quant à la nature de la supervision. Il peut être utile de conclure une entente qui précise non seulement comment se déroulera la supervision, mais aussi quel tiers pourra servir de médiateur, au besoin. Il serait par exemple possible de consulter un superviseur secondaire (s'il y a lieu) dans un cas semblable. Quoi qu'il en soit, le médiateur proposé ne devrait pas, dans la mesure du possible, être dans une relation duelle avec le superviseur ou l'apprenti.

Un conflit peut aussi naître d'une divergence entre les objectifs de l'apprenti (devenir psychologue inscrit) et du superviseur (former un professionnel capable d'exercer sans supervision, en composant avec ses contraintes de temps et sa charge de travail). Dans ce cas, puisque le superviseur a l'autorité ultime, il se peut que le conflit ne soit pas réglé à la satisfaction de l'apprenti. **La résolution de conflits repose en grande partie sur l'établissement d'un plan de remédiation qui décrit clairement les objectifs et les activités proposées.**

Voici des exemples de mesures de remédiation :

- Recours à un consultant pour la supervision.
- Supervision accrue.
- Réorientation de la supervision.
- Modification de format (ex. : plus de supervision directe).
- Réduction du nombre de clients.
- Imposition de « devoirs ».
- Possibilité de changer de superviseur.
- Aiguillage pour résoudre les problèmes personnels ou de rendement.
- Congé temporaire.

Si la relation de supervision est brisée de façon irrémédiable, chaque partie doit informer les autres parties concernées, à commencer par le Comité d'inscription (par écrit), puis l'employeur de l'apprenti-psychologue si la supervision est une condition d'emploi.

L'apprenti doit se rappeler que la supervision est nécessaire à son permis d'exercice et qu'il doit avoir un plan d'encadrement de rechange en place pour les urgences.

Marche à suivre pour les problèmes de rendement :

- Si le superviseur est préoccupé par le rendement de l'apprenti, il doit en discuter directement et dès que possible avec lui afin qu'ils décident ensemble des mesures à prendre.

- Si, malgré ces mesures, le rendement de l'apprenti demeure inacceptable aux yeux du superviseur, le Comité d'inscription peut imposer un plan de supervision révisé, que devront signer le superviseur et l'apprenti.
- Si l'apprenti refuse le plan de supervision révisé ou ne répond pas aux objectifs de rendement qui y sont précisés dans les délais prescrits, le superviseur doit préparer une évaluation écrite finale et en remettre une copie à l'apprenti et au Comité d'inscription. L'apprenti pourra alors soit se retirer du processus d'inscription, soit trouver un nouveau superviseur et soumettre un nouveau plan de supervision.

À noter que le nouveau plan de supervision proposé doit aborder les problèmes de rendement signalés dans l'évaluation finale.

N.B. : Certaines infractions aux Normes de pratique des psychologues des TNO ou au *Code criminel* du Canada commises par un apprenti dans l'exercice de ses fonctions peuvent entraîner la résiliation du plan de supervision et la formulation d'une plainte au Registraire des professions. Ces infractions comprennent la consommation d'alcool ou de drogue, le vol ou le fait d'avoir une relation sexuelle avec un client.

8. Préparation à la pratique non supervisée : comment l'évaluer?

Les formulaires d'évaluation du superviseur servent à rendre compte de ce qui s'est passé durant la période d'encadrement. Durant cette période, le superviseur évalue le degré de compétence de l'apprenti-psychologue sur différents plans et produit des rapports d'évaluation à mi-chemin et à la fin du processus.

Dans son rapport d'évaluation final, le superviseur doit déterminer si l'apprenti est prêt à exercer sans supervision. Avant de pouvoir demander son permis d'exercice à titre de psychologue inscrit aux TNO, l'apprenti doit réussir l'examen *Jurisprudence sur la psychologie et éthique de la profession aux Territoires du Nord-Ouest*. Le superviseur doit transmettre à l'apprenti la correspondance associée à ses évaluations.

Les formulaires d'évaluation provisoires doivent être soumis tous les six mois, jusqu'à ce que l'apprenti soit prêt à soumettre sa demande de permis d'exercice à titre de psychologue inscrit aux TNO.

À la fin de la période de pratique supervisée, l'apprenti doit avoir les compétences nécessaires pour exercer sans supervision à titre de professionnel débutant. Il devra donc généralement être capable d'établir un plan d'action en vue d'une évaluation ou d'une intervention, dans une perspective à long terme fondée sur une évaluation exhaustive du problème et des données probantes, tout en prenant en compte les données recueillies au fil du temps sur la réponse attendue ou non du client à ce plan. Habituellement, la personne démontre une nouvelle capacité à reconnaître les tendances générales dans la conceptualisation de la prestation des services, plutôt qu'uniquement ses composantes. L'apprenti doit être capable de gérer les imprévus courants et les caractéristiques de la clientèle décrites dans le plan de supervision, mais aussi connaître ses propres limites.

Les indicateurs de compétence suivants ont été élaborés pour aider les superviseurs et les apprentis à comprendre ce que signifie « être prêt à la pratique non supervisée ».

Apprenti-psychologue : évaluation et diagnostic

- Capacité à tenir seul une « première séance » avec de nouveaux clients, notamment traiter des points suivants : qui est présent lorsqu'il intervient auprès de familles ou de couples, comment il explique qui il est et ce qu'il fait, comment il gère le consentement éclairé et la confidentialité dans une situation donnée (ex. : prise en compte des membres de la famille, des tiers, comme les compagnies d'assurance, et de l'obligation de signalement), comment il aborde la question des paiements, comment il recueille l'information nécessaire pour déterminer s'il est apte à régler le problème, et comment il élabore un plan d'évaluation provisoire et l'explique aux clients.
- Capacité à reconnaître les troubles qu'il ne traite pas lui-même, et connaissance suffisante des ressources où aiguiller le client, au besoin. Par exemple, s'il n'a pas assez d'expérience en psychose ou en dépendance pour aider un client aux prises avec ces problèmes, il doit quand même être en mesure de reconnaître que le client souffre d'un de ces troubles pour pouvoir trouver un professionnel qui pourra l'aider.
- Connaissance suffisante des questions liées à la culture, à la morale, à la religion et à la diversité sociale, et sensibilité adéquate à celles-ci, ainsi que capacité à reconnaître les situations où un aiguillage ou une consultation est nécessaire et bonne connaissance des ressources appropriées.

- Connaissances et aptitudes suffisamment approfondies pour composer avec les problèmes généralement propres au domaine de pratique (ces connaissances doivent être vastes et ne pas se limiter à quelques services et types de troubles).
- Capacité à recueillir l'information pertinente durant l'entretien initial afin de formuler et de vérifier des hypothèses sur les problèmes potentiels du client.
- Capacité à élaborer un plan d'évaluation systématique qui prévoit le recours à des instruments psychométriques officiels, dans les domaines de pratique où ils sont normalisés (ex. : psychologie en milieu scolaire ou neuropsychologie). Dans d'autres domaines de pratique, des entretiens structurés, des échelles d'évaluation ou des auto-évaluations seront plus appropriés.
- Capacité à poser, à partir d'une évaluation psychologique conjuguée à des impressions cliniques, des antécédents, un portrait de la situation actuelle et des symptômes, un diagnostic pour les groupes de clients qu'il est susceptible de rencontrer dans son ou ses domaines de pratique déclarés, en vue de confirmer ou d'écarter divers diagnostics possibles et de déceler les comorbidités.
- Capacité à communiquer avec empathie un diagnostic à un client, notamment l'informer du pronostic, lui parler des possibilités de traitement et répondre à ses questions.

Apprenti-psychologue : intervention et consultation

- Connaissance théorique suffisante des traitements fondés sur une approche empirique pour déterminer l'intervention propice en fonction du diagnostic ou des hypothèses découlant de l'évaluation.
- Capacité à exécuter le plan de traitement et à l'adapter aux besoins du client.
- Capacité à évaluer l'efficacité du traitement.
- Dans les domaines de pratique où il n'y a habituellement pas de « traitement », capacité à proposer aux clients ou à d'autres personnes (parents, enseignants, équipe soignante, source de l'aiguillage) des façons de régler les problèmes soulevés. Pour ce faire, l'apprenti-psychologue doit connaître les ressources communautaires et la façon d'y faciliter l'accès.

Apprenti-psychologue : relations interpersonnelles

- Capacité à établir et à maintenir un lien thérapeutique empathique et exempt de jugement avec ses différents clients.
- Connaître les limites et les situations dans lesquelles elles risquent le plus d'être franchies, et être capable de ne pas s'ingérer dans la vie de ses clients.
- Être suffisamment au fait des connaissances et compétences des autres professionnels avec qui il travaille et respecter celles-ci pour pouvoir travailler efficacement dans une équipe multidisciplinaire.
- Capacité à entretenir des liens cordiaux et respectueux avec ses collègues, à avoir acquis un sentiment d'identité professionnelle, à demander conseil, au besoin, sans toutefois se fier démesurément au superviseur.