

**Le référentiel de compétences
lié à l'exercice de la profession
de psychoéducatrice ou
psychoéducateur au Québec**

Mai 2018

Comité directeur du projet à l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

Dominique Auger, D.S.A., Adm.A.
Directrice générale et secrétaire de l'Ordre
Responsable du projet

Josée Lehoux, ps.éd., M.A.
Coordonnatrice des stages
École de psychoéducation
Université de Montréal
Présidente du comité des admissions par équivalence à l'Ordre

Geneviève Massicotte, ps.éd., D.E.S.S.
Inspectrice à l'Ordre

Claude Paquette, ps.éd., M.Sc.
Directeur de l'encadrement et du soutien de la pratique à l'Ordre

Joseph Ross, ps.éd., M.Sc.
Conseiller pédagogique en adaptation scolaire
Service des ressources éducatives
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Dominique Trudel, ps.éd., Ph.D.
Coordonnatrice aux admissions et au soutien professionnel à l'Ordre
Coordonnatrice des activités liées à la concrétisation du projet

Équipe de production du référentiel de compétences à la société Éduconseil inc.

Catherine Bouchard
Analyste

Suzie Chamberland
Analyste

Lise Horth
Directrice générale et des communications

Gilbert Rousseau
Président et directeur des services administratifs



Rédaction épïcène

Le présent document a été rédigé dans une perspective de parité linguistique, soit de manière à mettre en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes. Cette présence se manifeste par l'emploi de termes qui renvoient au genre féminin comme au genre masculin ou, encore, par l'utilisation de termes qui désignent explicitement tantôt les femmes, tantôt les hommes.

Contribution financière à la réalisation du projet



© Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2018

Avis relatif au droit de propriété intellectuelle

Éduconseil inc., titulaire du droit d'auteur sur le présent document, cède son droit d'auteur en faveur de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Cette cession de droit ne vaut que pour les activités de l'Ordre se rapportant à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur et l'est pour son usage exclusif.

Éduconseil inc. se réserve tout droit relatif aux éléments de contenu du document étant liés au modèle conceptuel intégré de son œuvre intitulée *L'élaboration de référentiels propres à l'énoncé et à la gestion des compétences liées à l'exercice d'une profession au Québec*, publiée en février 2012. Par conséquent, Éduconseil inc. se réserve tout droit relatif à l'application des méthodes, concepts, principes et procédés caractérisant son modèle conceptuel intégré, ce qui inclut la création d'un document similaire au présent document ainsi que de tout autre document pouvant être associé au modèle.

Document adopté le 12 mai 2018 par le conseil d'administration de l'Ordre.

Avertissement liminaire

L'équipe de production du présent référentiel de compétences à la société Éduconseil souhaite attirer l'attention des lectrices et des lecteurs sur ce qui suit.

Les données qu'on trouve dans le référentiel et l'organisation de celles-ci relèvent de la logique du modèle conceptuel utilisé pour le produire, à savoir un modèle conçu par l'équipe d'Éduconseil qui a aussi servi à la production du référentiel d'activité professionnelle ou référentiel de compétences propre à l'exercice de nombreuses professions au Québec¹. En raison de ce fait, bien que le contenu du document vise la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur et renvoie à ce qui la caractérise, particulièrement les chapitres 2 et 3, la structure du document et l'information qu'il contient au sujet du modèle sont similaires dans le présent référentiel et dans les autres référentiels produits à l'aide du modèle. De même, certains éléments de contenu du référentiel décrivant la profession peuvent se rapporter à d'autres professions relatives à la relation d'aide et régies, entre autres, par un code de déontologie, entendu qu'elles touchent les mêmes clientèles, qu'elles sont exercées dans les mêmes milieux de travail et qu'elles renvoient au respect d'obligations professionnelles apparentées.

Enfin, il y a lieu de retenir que le présent référentiel de compétences consiste en un document réunissant un ensemble d'éléments structurés et interreliés sur la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur qui forment un système de référence. L'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec se servira du document dans l'exercice d'ensemble de sa mission de protection du public.

1. Ces dernières années, plusieurs ordres professionnels ont fait appel à l'équipe pour mener à bien des projets semblables au présent projet de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Ainsi, l'équipe a utilisé son modèle dans la production, notamment, des documents suivants : le *Référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession d'ergothérapeute au Québec*, le *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de sage-femme au Québec*, *Les exigences de l'exercice de la profession de diététiste au Québec*, *Le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec*, *Le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de physiothérapeute au Québec*, *Le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de thérapeute en réadaptation physique au Québec*, *Le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec*, *Le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession d'huissière ou huissier de justice au Québec*, *Le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de médecin vétérinaire au Québec*, *Le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de thérapeute conjugale et familiale ou thérapeute conjugal et familial au Québec*, *Le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de criminologue au Québec* et *Le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession d'architecte au Québec*.

Remerciements

L'équipe de la société Éduconseil se joint à l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec pour remercier chaleureusement l'ensemble des personnes qui ont participé à la production du présent référentiel de compétences et, ainsi, contribué au succès du projet. Tout particulièrement, les remerciements s'adressent aux psychoéducatrices et aux psychoéducateurs, dont le nom apparaît dans la première et la troisième annexes du référentiel, qui ont accepté de partager leur expérience en tant que personnes expertes dans la profession à l'occasion de la participation à une entrevue individuelle portant sur ce qui caractérise la profession ou au groupe de discussion visant la validation du référentiel. La pertinence et l'acuité des propos ainsi que la disponibilité, la générosité et le professionnalisme de chacune et de chacun méritent d'être signalés. En outre, la passion exprimée eu égard à la profession et le souci manifeste qu'elle soit exercée selon les règles de l'art de la psychoéducation se sont révélés une véritable source d'inspiration pour l'équipe. Aussi, dans la production du référentiel, l'équipe a-t-elle veillé à faire honneur à cette réalité.

De plus, l'équipe exprime sa reconnaissance à l'endroit des représentantes et des représentants des six universités québécoises offrant les programmes d'études donnant accès à la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur, dont le nom apparaît dans la deuxième annexe du référentiel, qui ont généreusement accepté de participer à un groupe de discussion en tant que personnes-ressources dans le projet.

L'équipe exprime aussi sa reconnaissance à l'endroit de M^{mes} Dominique Auger et Dominique Trudel, respectivement responsable du projet et coordonnatrice des activités liées à la concrétisation du projet à l'Ordre, de même qu'envers les autres membres du comité directeur du projet, soit M^{mes} Josée Lehoux et Geneviève Massicotte et MM. Claude Paquette et Joseph Ross. L'équipe a fort apprécié l'efficacité avec laquelle ces personnes l'ont soutenue dans son travail, la confiance et le respect qu'elles lui ont témoignés, l'amabilité qu'elles ont eue à son endroit ainsi que l'esprit de collaboration dont elles ont fait preuve tout au cours des travaux.

Table des matières

Présentation.....	1
1 Le processus d'élaboration et de validation du référentiel de compétences.....	3
1.1 La raison d'être du projet et les modalités de sa réalisation.....	3
1.2 La méthode suivie pour produire le référentiel de compétences.....	4
1.3 Le modèle conceptuel adopté pour produire le référentiel de compétences.....	6
2 Les caractéristiques de l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur.....	13
2.1 Le cadre légal et réglementaire de l'exercice de la profession.....	13
2.1.1 Le champ d'exercice de la profession et les activités réservées aux psychoéducatrices et aux psychoéducateurs.....	13
2.1.2 L'accès au permis d'exercice de la profession.....	14
2.1.3 Les lois et règlements associés à l'exercice de la profession.....	17
2.2 Le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et les perspectives quant à son évolution.....	18
2.3 Le contexte de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.....	22
2.3.1 L'environnement physique de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.....	22
2.3.2 L'environnement organisationnel de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.....	24
2.3.3 Les ressources utilisées par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs.....	25
2.3.4 Les risques pour la santé et la sécurité au travail.....	26
3 L'exposé des exigences et des compétences propres à la profession.....	29
3.1 Les assises de l'exercice de la profession.....	29
3.1.1 Le contexte de concrétisation des dimensions opérationnelles des compétences.....	29
3.1.2 Les éléments du savoir sous-jacents à la maîtrise des compétences.....	32
3.1.3 Les attitudes et les comportements professionnels attendus.....	38
3.2 La vue d'ensemble des compétences associées à l'exercice de la profession.....	40
3.3 La description détaillée des compétences associées à l'exercice de la profession.....	40
Médiagraphie.....	75
Annexes	
Annexe I Liste des personnes qui ont participé à une entrevue à titre d'expertes ou experts dans la profession.....	91
Annexe II Liste des représentantes et des représentants des universités qui ont participé à un groupe de discussion à titre de personnes-ressources dans le projet.....	93
Annexe III Liste des personnes qui ont participé au groupe de discussion visant la validation du référentiel de compétences à titre d'expertes ou experts dans la profession.....	95
Annexe IV Répertoire des verbes d'action utilisés dans la production du référentiel de compétences.....	97
Annexe V Glossaire.....	101
Annexe VI Exposé des compétences et de leurs dimensions opérationnelles.....	111

Présentation

Le présent document expose le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec. Il comprend trois chapitres. Le premier décrit le processus d'élaboration et de validation du référentiel de compétences. Ce faisant, il présente la raison d'être du projet et les modalités de sa réalisation, et il expose la méthode et le modèle conceptuel qui ont servi à la production du référentiel.

Le deuxième chapitre porte sur les caractéristiques de l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec. Il fait état du cadre légal et réglementaire de l'exercice de la profession, il donne un aperçu du travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs de même que des indications relatives à son évolution prévisible et il expose leur contexte de travail.

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

1 Le processus d'élaboration et de validation du référentiel de compétences

La présentation du processus d'élaboration et de validation du référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec est articulée autour de trois points :

- la raison d'être du projet et les modalités de sa réalisation;
- la méthode suivie pour produire le référentiel de compétences;
- le modèle conceptuel adopté pour produire le référentiel de compétences.

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

La production du présent référentiel de compétences fait partie intégrante d'un projet d'envergure de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec visant la pratique professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs. En effet, l'Ordre souhaite avoir à sa disposition un document officiel qui présente la profession, telle qu'elle est exercée au Québec, de façon rigoureuse, réaliste et complète et qui, ce faisant, constituera une référence précieuse pour réaliser sa mission de même que pour accompagner les psychoéducatrices et les psychoéducateurs dans l'accomplissement de leurs responsabilités professionnelles, en conformité avec les lois et règlements qui régissent la profession.

De plus, l'Ordre souhaite se doter d'un processus permettant l'évaluation et la reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger voulant exercer la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec. Par l'intermédiaire de ce projet, lequel est en partie financé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, l'Ordre souhaite mettre en place des pratiques éprouvées en la matière, et ce, dans la foulée des orientations gouvernementales en vigueur à propos de l'accueil et de l'intégration des personnes immigrantes au Québec. Aussi l'Ordre veut-il se doter d'instruments lui permettant de procéder à une analyse de la situation de chaque candidate ou candidat qui se révélera à la fois souple, juste et efficace pour les personnes visées, et valide et fiable pour l'Ordre dans la poursuite de sa mission au regard de la protection du public.

De ce fait, la production du référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession consiste en la première étape à franchir dans le projet. La deuxième étape consistera à produire le référentiel d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger, à partir de la référence objective et opérationnelle que constitue le présent référentiel de compétences. Ce référentiel comptera, en plus d'un document exposant le cadre d'évaluation, l'ensemble des instruments de collecte et de mesure des données appropriés à la situation.

En vue d'atteindre le but fixé dans le projet, l'Ordre a mis sur pied un comité directeur composé de personnes reconnues pour leur connaissance de la mission d'un ordre professionnel et du milieu de la psychoéducation de même que pour leur expertise au regard de la profession, soit : Dominique Auger, administratrice agréée, directrice générale et secrétaire de l'Ordre et responsable du projet; Dominique Trudel, psychoéducatrice, coordonnatrice aux admissions et au soutien professionnel à l'Ordre et coordonnatrice des activités liées à la concrétisation du projet; Josée Lehoux, psychoéducatrice, coordonnatrice des stages à l'École de psychoéducation de l'Université de Montréal et présidente du comité des admissions par équivalence à l'Ordre; Geneviève Massicotte, psychoéducatrice et inspectrice à l'Ordre; Claude Paquette, psychoéducateur et directeur de l'encadrement et du soutien de la pratique à l'Ordre; et Joseph Ross, psychoéducateur et conseiller pédagogique en adaptation scolaire à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys. Le rôle du comité directeur du projet consistait à assurer le suivi des travaux et à le faire avec vigilance relativement à la

réalité et aux particularités de l'exercice de la profession dans le contexte québécois. Puis, il a confié la maîtrise d'œuvre du projet à l'équipe de la société Éduconseil, qui se spécialise dans la recherche en sciences sociales et dans l'énoncé et la gestion des compétences, notamment dans la conduite de processus analytiques et de mandats similaires au présent projet.

De plus, l'Ordre a voulu inscrire le projet dans la suite logique des travaux réalisés ces dernières années à propos de la profession et des exigences liées à son exercice. Pour ce faire, il a mis à la disposition de l'équipe un ensemble de documents pertinents pour le projet, dont ceux produits récemment eu égard à la pratique en psychoéducation et à ses enjeux de même qu'aux compétences attendues de la part des psychoéducatrices et des psychoéducateurs. L'Ordre a aussi mis à la disposition de l'équipe de nombreux autres documents pertinents pour le projet, comme des rapports et des articles portant sur la profession, des cadres de référence, des lignes directrices et des normes d'exercice. Autrement dit, l'Ordre a tenu à ce que le présent référentiel de compétences se fasse l'écho des documents précités et, ce faisant, qu'il témoigne d'une pratique professionnelle en psychoéducation assumée en fonction des principes fondamentaux de la profession et des plus hauts standards de qualité.

En outre, l'Ordre a tenu à mettre à contribution le milieu universitaire dans le projet. Ainsi, il a lancé une invitation aux personnes concernées dans les universités québécoises qui offrent les programmes d'études donnant accès à la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur à venir discuter en groupe, entre autres, de leur vision de la profession.

Enfin, en plus des membres du comité directeur du projet, l'Ordre a fait appel à 18 psychoéducatrices et psychoéducateurs en vue de mettre à profit leur expertise dans la production du référentiel de compétences. À cette occasion, il a établi un échantillon représentatif, sur le plan qualitatif, de personnes à consulter en entrevue, au moment de l'élaboration du référentiel, et au moyen d'un groupe de discussion, au moment de la validation des éléments de contenu du référentiel¹. Les variables utilisées dans la construction de l'échantillon utile pour chacune des étapes de production du référentiel renvoient à la représentation des personnes qui exercent la profession selon le genre, le nombre d'années d'expérience en psychoéducation, le milieu de travail et la région de leur pratique professionnelle.

1.2 La méthode suivie pour produire le référentiel de compétences

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

- Faire une recherche documentaire sur l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur et prendre connaissance de la documentation répertoriée, y compris des documents mis à la disposition de l'équipe par l'Ordre, en vue de s'appropriier le vocabulaire et l'esprit entourant ce que recouvre la profession.
- Soutenir l'Ordre dans la construction de l'échantillon des psychoéducatrices et des psychoéducateurs à solliciter pour participer au projet, notamment en lui proposant un plan d'échantillonnage.

1. Les critères de représentativité utilisés en sciences sociales dans la conduite d'une démarche de collecte de données de nature qualitative sont la diversité et l'exhaustivité. Dans le cas du présent projet, la diversité vise à ce que les personnes retenues dans l'échantillon assurent la représentation de toutes les situations d'exercice de la profession. Le respect de la diversité se manifeste à travers les variables utilisées pour construire l'échantillon des personnes à consulter dans le projet. Pour sa part, l'exhaustivité vise à ce que toutes les données propres aux diverses situations d'exercice de la profession soient mises au jour. Le respect de l'exhaustivité correspond à ce que l'on nomme la saturation de l'objet.

- Produire les instruments d'enquête utiles à la consultation du milieu dans le projet et préparer la conduite des entrevues à effectuer auprès des psychoéducatrices et des psychoéducateurs en exercice, c'est-à-dire communiquer avec chacune des personnes sélectionnées dans l'échantillon pour prendre part à une entrevue, en vue de fixer le rendez-vous utile et de lui faire part des attentes à son endroit.
- Mener, au début du projet, après avoir fait la lecture de documents clés sur l'exercice de la profession, une entrevue exploratoire auprès des membres du comité directeur du projet pour obtenir leur point de vue sur l'exercice de la profession et cerner les enjeux en présence. Cette entrevue de groupe, menée face à face le 22 juin 2017, a eu une durée de 2 heures 5 minutes.
- Mener des entrevues en profondeur auprès de 14 psychoéducatrices et psychoéducateurs sélectionnés pour l'occasion, afin d'approfondir la connaissance de l'exercice de la profession au Québec et d'obtenir une description fine et complète de la réalité de la pratique professionnelle en psychoéducation au quotidien². Ces entrevues ont été menées face à face pour 8 d'entre elles et au téléphone pour les 6 autres, et ce, entre le 5 et le 19 septembre 2017. En moyenne, les entrevues ont eu une durée de 1 heure 20 minutes, pour un total de 18 heures 30 minutes. La totalité des entrevues se sont déroulées en présence de trois ressources de l'équipe, l'une chargée de poser les questions et les deux autres, de prendre note de la réponse des psychoéducatrices et des psychoéducateurs à celles-ci. Cela a donné lieu à une collecte de données aussi riches que précises sur la profession et a permis la tenue d'une discussion interjuge au moment d'en faire l'analyse et l'interprétation³.
- Consulter, à titre de personnes-ressources dans le projet, 8 représentantes et représentants des 6 universités québécoises offrant les programmes d'études qui donnent accès à la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur, et ce, au moyen d'un groupe de discussion tenu à l'Ordre le 15 septembre 2017 de 9 h 30 à 12 h 15⁴.
- Faire le traitement et l'analyse des données disponibles dans la documentation pertinente pour le projet, à l'aide de la technique de la synthèse analytique de textes, de même que des données recueillies au cours du projet, à l'aide de la technique de l'analyse thématique de contenu, de manière à saisir toutes les nuances et les particularités de l'exercice de la profession et, ainsi, à s'assurer d'élaborer un référentiel de compétences qui correspond à la réalité de l'exercice de la profession et à son évolution récente et prévisible.
- Préparer un répertoire de verbes d'action — présenté à l'annexe IV — visant à exposer le sens donné à chacun des verbes utilisés pour énoncer les compétences des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et, ce faisant, à s'assurer d'utiliser le mot juste dans les circonstances.
- Préparer un glossaire — présenté à l'annexe V — visant à proposer une définition de mots ou d'expressions qui se rapportent à l'exercice de la profession au Québec et des mots choisis pour désigner les critères devant servir à la vérification de la maîtrise de chaque compétence.
- Produire le référentiel de compétences, en valider les éléments de contenu, tout d'abord, auprès des membres du comité directeur du projet à l'occasion de deux séances de travail portant sur le sujet

-
2. Se reporter à l'annexe I du présent document pour consulter la liste des psychoéducatrices et des psychoéducateurs qui ont pris part à une entrevue à titre d'expertes ou experts dans la profession.
 3. En raison des caractéristiques de l'échantillon des personnes consultées au cours du projet à titre d'expertes ou experts dans la profession et des données mises au jour à propos de l'exercice de la profession, les deux critères de représentativité pertinents pour le projet ont été respectés. En ce qui a trait à la diversité, notons que les 14 personnes qui ont participé à une entrevue regroupent 12 femmes et 2 hommes, dont 3 ont à leur actif 10 années d'expérience ou moins, 8 en ont de 11 à 20 et 3 en ont 21 ou plus. Notons aussi qu'elles exercent la profession dans divers milieux de travail, lesquels sont situés dans 11 régions administratives du Québec, qui visent aussi bien le milieu urbain et semi-urbain que le milieu rural, à savoir les régions de la Capitale-Nationale, de la Mauricie, de l'Estrie, de Montréal, de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue, de Laval, de Lanaudière, des Laurentides, de la Montérégie et du Centre-du-Québec. Pour ce qui est de l'exhaustivité, mentionnons que les données recueillies au cours des entrevues ont été saturées, c'est-à-dire que les dernières entrevues n'ont pas donné lieu à la collecte de nouvelles données. Par contre, elles ont permis de confirmer celles qui étaient déjà mises au jour, ce qui a contribué à enrichir le résultat de la consultation, d'autant que les idées énoncées par chacune et chacun ont toujours été amenées de façon originale.
 4. Se reporter à l'annexe II du présent document pour consulter la liste des représentantes et des représentants des universités qui ont participé au groupe de discussion à titre de personnes-ressources dans le projet.

tenues à l'Ordre le 22 novembre et le 13 décembre 2017 et, ensuite, auprès de 8 psychoéducatrices et psychoéducateurs, au moyen d'un groupe de discussion qui a eu lieu à l'Ordre le 25 janvier 2018⁵.

- Préparer et animer les séances de travail du comité directeur du projet de même que les groupes de discussion.
- Préparer la version définitive du référentiel et procéder à une vérification systématique de l'exhaustivité et de la cohérence interne et externe de ses éléments de contenu.

1.3 Le modèle conceptuel adopté pour produire le référentiel de compétences

Dans la production du référentiel de compétences, l'équipe de la société Éduconseil a utilisé, tel que convenu avec l'Ordre, le modèle conceptuel qu'elle a mis au point⁶ à partir de son expertise particulière, qui allie les techniques et méthodes de la recherche en sciences sociales avec celles issues des sciences de l'éducation et de la docimologie, et de l'expérience qu'elle a acquise au cours des trente dernières années, en réalisant des travaux au sujet de la reconnaissance professionnelle et des systèmes de formation de la main-d'œuvre et d'évaluation de ses compétences⁷. Le modèle conçu par l'équipe prend appui sur le résultat d'études effectuées depuis le milieu des années 1980 à propos du concept de compétence et de ses applications dans le monde de l'éducation et dans celui du travail de même qu'à propos des différentes méthodes d'analyse des professions utilisées par la communauté internationale, en particulier par les pays européens, et par les ministères québécois dédiés à la formation et au développement de la main-d'œuvre⁸.

L'exposé de ce qui caractérise le modèle est essentiel à la compréhension des données qu'on trouve dans le référentiel sur la profession comme de ce qui explique le fait qu'elles soient traitées dans le référentiel et de ce pourquoi elles sont présentées de la façon dont elles le sont. Aussi est-il utile d'insister sur la nécessité de faire une lecture attentive de la présente section du document pour être en mesure d'apprécier le contenu des deux chapitres suivants, lesquels présentent ce que suppose et ce qui entoure l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec.

Ainsi, comme l'illustre la figure 1 présentée ci-après, pour produire le référentiel, l'équipe a favorisé une analyse fonctionnelle de la profession, c'est-à-dire une analyse qui conduit à la mise en évidence du rendu souhaité dans l'accomplissement des responsabilités propres à l'exercice de la profession plutôt qu'à l'énumération du moindre geste à poser pour y parvenir. De même, elle a énoncé les compétences au regard d'un résultat attendu qui suppose l'intégration de trois savoirs : les savoirs-connaissances, les savoir-faire et les savoir-être. En ce sens, elle a retenu que la compétence — concept clé du modèle — consiste en la

-
5. Se reporter à l'annexe III du présent document pour consulter la liste des personnes qui ont participé, à titre de personnes expertes dans la profession, au groupe de discussion visant la validation du référentiel de compétences. Signalons que certaines de ces personnes ont aussi pris part à une entrevue, entendu qu'une partie des psychoéducatrices et des psychoéducateurs invités à participer à une entrevue ont également été invités à participer au groupe de discussion. Ajoutons que M^{me} Dominique Trudel, coordonnatrice des activités liées à la concrétisation du projet à l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec et membre du comité directeur du projet, ainsi que d'autres membres du comité directeur du projet, à savoir M^{me} Josée Lehoux et M. Claude Paquette, ont également pris part à ce groupe de discussion.
 6. Se reporter au document suivant : Lise HORTH et Gilbert ROUSSEAU, *L'élaboration de référentiels propres à l'énoncé et à la gestion des compétences liées à l'exercice d'une profession au Québec – Un modèle conceptuel intégré*, Québec, Éduconseil inc., 2012, 15 p. Dans ce document, on trouve une bibliographie qui expose les principaux ouvrages de référence ayant servi à la mise au point du modèle conceptuel à l'aide duquel le présent référentiel a été élaboré. Pour avoir accès au document, se reporter au site Internet d'ÉDUCONSEIL INC. [www.educonseil.qc.ca].
 7. Les travaux de l'équipe ont consisté à faire des analyses documentaires à portée internationale au regard des moyens pris pour décrire les professions et cerner les compétences utiles à leur exercice, élaborer et gérer les programmes d'études en formation initiale et en formation continue, ce qui inclut l'évaluation des apprentissages et des programmes en cause, et des pratiques privilégiées pour évaluer et reconnaître les compétences des personnes expérimentées. Les travaux de l'équipe ont consisté également à mener plus d'une centaine de projets d'analyse de métier et de profession et de formulation des compétences propres à leur exercice de même qu'à concevoir de nombreux processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, y compris l'ensemble des instruments liés à la mise en application de ces processus.
 8. Les principales méthodes d'analyse des professions sur lesquelles l'équipe s'est appuyée visent celle de Bob Mansfield, présentée dans le *Manuel international préparé pour la Fondation européenne pour la formation* (2000), et celle de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, devenue Emploi-Québec, présentée dans le *Guide de production d'une analyse de métier ou de profession* (1993).

mobilisation, de manière pertinente, de ces trois savoirs et de toutes les ressources utiles dans le contexte précis d'une activité professionnelle. À cet égard, l'équipe a retenu aussi que la compétence vise :

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

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

- la personne fasse appel à son jugement et aux attitudes et aux comportements appropriés pour accomplir son travail, analyser une situation complexe, résoudre des problèmes, proposer des actions ainsi que pour interagir avec d'autres personnes et établir avec celles-ci une relation de respect, de confiance et de réciprocité⁹.

De même, elle reconnaît ce qui, selon Jacques Tardif, caractérise la compétence, à savoir que celle-ci a :

- un caractère intégrateur, puisqu'elle fait appel à une multitude de ressources de nature variée;
- un caractère combinatoire, puisqu'elle prend appui sur des orchestrations différenciées de ressources;
- un caractère développemental, puisqu'elle se développe tout au cours de la vie;
- un caractère contextuel, puisqu'elle est mise en œuvre dans des situations qui orientent l'action;
- un caractère évolutif, puisqu'elle est conçue de manière à intégrer de nouvelles ressources et de nouvelles situations sans que sa nature n'en soit compromise¹⁰.

En conséquence, l'équipe a élaboré le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur à partir des données qu'elle a réunies sur la profession et selon le processus analytique suivant. Tout d'abord, elle a repéré les situations d'exercice de la profession qui présentent un certain nombre de caractéristiques, dont celles d'être :

- authentiques, c'est-à-dire qu'elles sont associées, dans les faits, à l'exercice de la profession et qu'elles sont conformes à la réalité de son exercice;
- représentatives, c'est-à-dire qu'elles reflètent ce que l'ensemble des personnes qui exercent la profession doit faire ou est appelé à faire;
- complexes, c'est-à-dire qu'elles supposent, de la part des personnes qui les vivent, la mobilisation adéquate d'un ensemble de ressources.

Ensuite, l'équipe a inscrit les différentes situations liées à l'exercice de la profession dans le contexte sociétal québécois. Elle a donc pris en considération les aspects réglementaires de l'exercice de la profession au Québec, dont les particularités du champ d'exercice des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, puis la réalité des milieux de leur pratique et de leur intervention ainsi que les normes et les règles relatives à l'exercice de la profession, telles qu'elles sont énoncées par l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec.

De plus, l'équipe a structuré les éléments qui composent le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur dans un tout cohérent et de façon à ce que chacun renvoie à une réalité qui lui est propre. De ce fait, chaque compétence associée à la profession est énoncée en vue d'évoquer un résultat attendu, soit à l'aide de l'expression *Être capable de*, suivie de un ou de deux verbes d'action, ce qui tient compte des trois savoirs précités et des processus dynamiques et itératifs d'ordre analytique ou autre en cause, par exemple *Être capable de recueillir les données nécessaires pour cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou d'une*

9. Les principaux auteurs qui ont inspiré l'équipe dans la définition du concept de compétence sont Guy Le Boterf, Philippe Perrenoud, Gérard Scallon et Jacques Tardif.

10. Jacques TARDIF, *L'évaluation des compétences – Documenter le parcours de développement*, Montréal, Les Éditions de la Chenelière, 2006, p. 26.

organisation ou, encore, pour éclairer toute situation qui requiert une expertise en psychoéducation. Puis, ce que recouvre chacune des compétences et ce que suppose leur mise en œuvre sont explicités par l'intermédiaire des différents éléments qui se présentent comme suit.

- Les dimensions opérationnelles des compétences, qui concourent au résultat attendu et correspondent aux actions et à une subdivision de celles-ci, à savoir les unités d'action¹¹.
- Les critères de démonstration de la maîtrise des compétences, qui sont associés aux unités d'action et ont pour but de permettre la vérification objective de la maîtrise de chaque compétence.
- Les assises de l'exercice de la profession, qui constituent les points d'ancrage de la mobilisation des ressources dans l'accomplissement des responsabilités assumées par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs au jour le jour et qui, de ce fait, sont indissociables des compétences. Celles-ci touchent :
 - le contexte de concrétisation des dimensions opérationnelles des compétences, qui renvoie à ce qui balise l'exécution du travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, c'est-à-dire à la façon dont elles ou ils doivent agir en toutes circonstances, et qui se rapporte à l'exercice de la profession en général, à la relation avec le client ou toute personne visée de même qu'aux relations interprofessionnelles et au travail d'équipe¹²;
 - les éléments du savoir sous-jacents à la maîtrise des compétences, qui correspondent aux grands champs du savoir utiles à l'exercice de la profession et qui donnent des indications relatives aux connaissances et aux habiletés leur étant associées;
 - les attitudes et les comportements professionnels attendus de la part des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, qui visent, en particulier, les qualités personnelles et les savoir-être utiles à l'exercice de la profession¹³.

Ainsi, les compétences inhérentes à l'exercice de la profession sont mises au jour afin de rendre compte du rôle exercé par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs dans l'ensemble des milieux de pratique. À ce sujet, il importe de retenir que le rôle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs est associé à ce qui constitue le fondement même de leur action, laquelle peut être articulée comme suit :

- l'évaluation des difficultés d'adaptation et des capacités adaptatives de personnes, de familles, de groupes ou d'organisations de même que la définition et la mise en œuvre, en conformité avec le résultat de l'évaluation psychoéducative et en collaboration avec les personnes en cause, des moyens propres à satisfaire leurs besoins et à les aider à s'adapter au mieux à leur environnement à travers un processus d'accompagnement psychoéducatif et de soutien clinique approprié à la situation.

11. Les actions et les unités d'action servent ainsi à rendre compte de ce que représentent les compétences et de ce qui en constitue les manifestations.

12. Plus précisément, il s'agit de l'exposé de l'orientation à prendre dans l'action, soit de ce qu'il faut respecter, appliquer, soigner, préserver, etc. Le plus souvent, ce qui est présenté à ce sujet consiste dans la mise en exergue des principes de la profession, y compris la déontologie et l'éthique qui lui sont associées, et des responsabilités professionnelles qui s'y rapportent.

13. Les données exposées au sujet des éléments du savoir sous-jacents à la maîtrise des compétences de même qu'en ce qui a trait aux attitudes et aux comportements professionnels attendus visent à illustrer l'univers des ressources relatives aux savoirs entourant l'exercice de la profession. À cet égard, ces données ne peuvent être comparées à celles qu'on trouve dans un référentiel de formation ni à celles qu'on trouve dans un programme d'études. De fait, les données exposées sur ce plan représentent la matière première pour élaborer un référentiel de formation, lequel présente, notamment, le cadre de formation, qui comprend le but et les orientations de la formation, et les perspectives à adopter dans la conception et l'élaboration du programme de formation. Puis, les données comprises dans un référentiel de formation représentent, à leur tour, la matière première pour élaborer un programme d'études, qui présente les apprentissages à faire eu égard aux compétences à acquérir et aux savoirs qui les sous-tendent, l'importance et la progression de ces apprentissages — autrement dit, la trajectoire de développement de chacune des compétences —, le nombre d'heures à y consacrer, les activités pédagogiques propres à soutenir la réalisation des apprentissages et les modes d'évaluation des apprentissages faits par rapport aux compétences à maîtriser. Il va sans dire que des productions de la sorte relèvent d'un travail de collaboration entre les représentantes et les représentants des autorités visées (l'ordre professionnel en cause, en particulier le comité de formation de l'ordre, les ministères dédiés à l'éducation et à l'enseignement supérieur, les établissements d'enseignement, etc.) et les personnes expertes en la matière dans les établissements d'enseignement, notamment des membres du personnel enseignant ou du corps professoral.

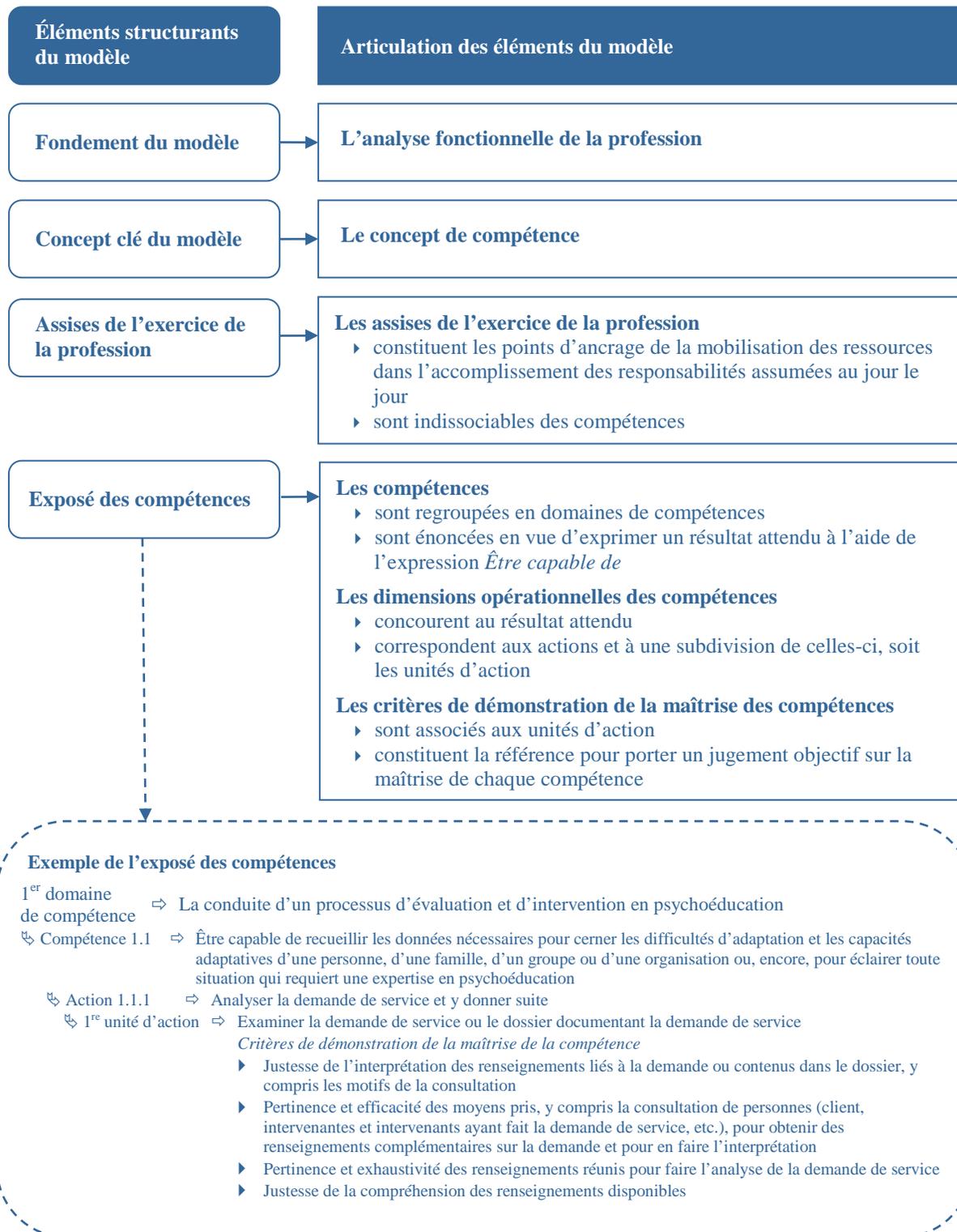
Comme l'illustre la figure 2 présentée ci-après, en vue de traiter de ce que représente l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec et d'éviter les répétitions, les compétences associées à son exercice sont regroupées selon les quatre domaines suivants.

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

Chacun des domaines renvoie à un ensemble homogène au regard des responsabilités assumées par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs. De plus, ces domaines sont définis dans une logique d'imbrication concentrique des uns par rapport aux autres. Aussi chacun des quatre domaines de compétences associés à l'exercice de la profession est-il représenté au moyen d'une ellipse. La première ellipse, liée au premier domaine, vise les compétences qui constituent le cœur de l'exercice de la profession, c'est-à-dire les compétences qui caractérisent la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur. Les trois autres ellipses visent des compétences qui, bien qu'elles soient intrinsèquement associées à celles du premier domaine, renvoient successivement à une réalité professionnelle qui se rapporte à l'accomplissement de responsabilités situées en périphérie de l'exercice de la profession par rapport à ce qui en constitue le cœur. À cet égard, on comprendra que les domaines deux, trois et quatre regroupent des compétences qui, même si elles sont formulées en fonction de la réalité de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur, peuvent se révéler pertinentes pour d'autres professions. On comprendra également que le quatrième domaine suppose d'avoir acquis aussi bien une solide expérience professionnelle que la reconnaissance de celle-ci dans le milieu et que, contrairement aux trois premiers domaines, il regroupe des compétences qui vont au-delà de ce qui doit nécessairement être accompli par l'ensemble des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.

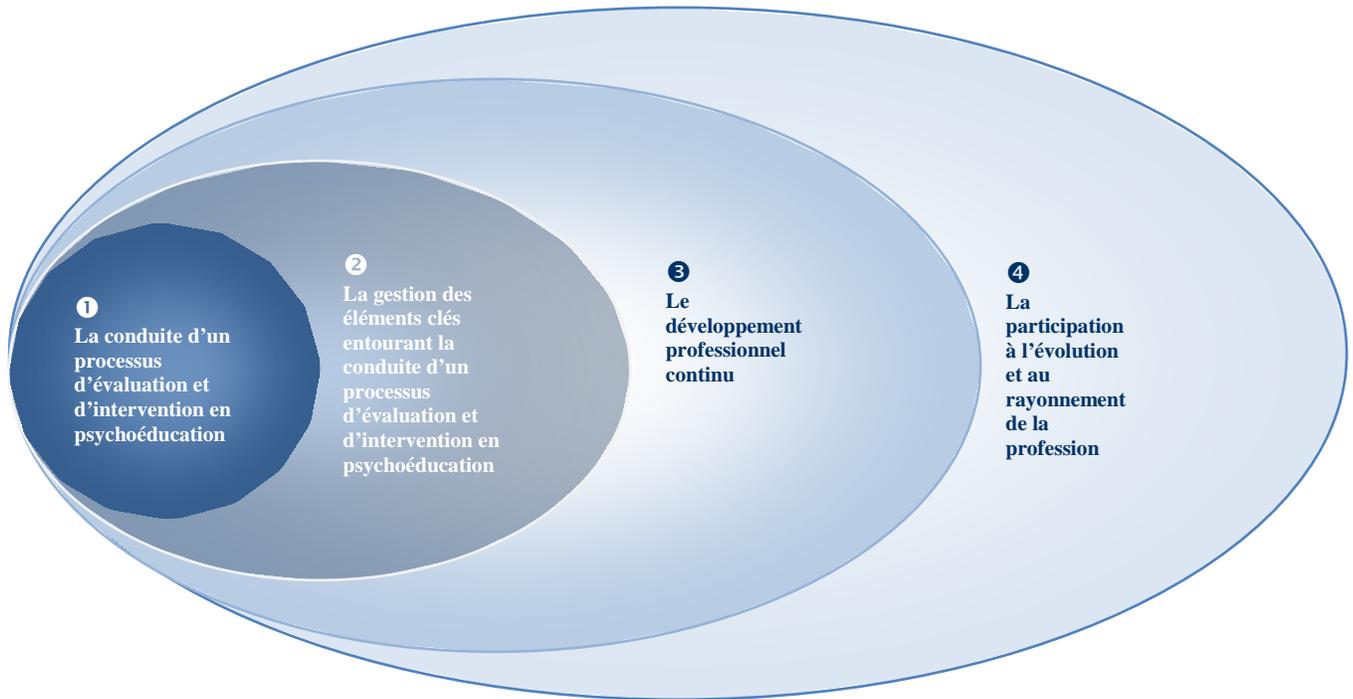
En somme, tel qu'il est présenté, le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec se distingue d'une description de rôles professionnels, de postes ou de tâches et, même, d'un profil de compétences essentielles. En effet, les éléments de contenu du référentiel sont articulés de manière intégrée et de façon à refléter les exigences et les compétences de la profession selon les différentes situations liées à son exercice, prises dans leur ensemble. Aussi le référentiel pourra-t-il être ajusté aisément au gré de l'évolution de la profession. De fait, grâce à la structure de ses éléments, seuls ceux qui seront marqués par des changements significatifs auront à être modifiés et il sera toujours possible d'en ajouter de nouveaux. Enfin, le fait d'avoir à l'esprit le modèle conceptuel sur lequel le présent référentiel de compétences prend appui, doit-on insister, facilite la compréhension des données qu'on y trouve et évite une lecture fragmentée des éléments qui le composent.

Figure 1 Vue synoptique du modèle conceptuel utilisé par l'équipe d'Éduconseil pour produire le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec



Source : Figure conçue par Éduconseil en 2017.

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



Source : Figure conçue par Éduconseil en 2017.

2 Les caractéristiques de l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur

Les caractéristiques de l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec sont présentées en trois points, soit :

- le cadre légal et réglementaire de l'exercice de la profession;
- le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et les perspectives quant à son évolution;
- le contexte de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.

2.1 Le cadre légal et réglementaire de l'exercice de la profession

Le cadre légal et réglementaire de l'exercice de la profession est décrit selon les trois points suivants : le champ d'exercice de la profession et les activités réservées aux psychoéducatrices et aux psychoéducateurs; l'accès au permis d'exercice de la profession; et les lois et règlements associés à l'exercice de la profession.

2.1.1 Le champ d'exercice de la profession et les activités réservées aux psychoéducatrices et aux psychoéducateurs

La profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur est régie par le Code des professions. En vertu de l'article 36g) de ce code, elle constitue une profession à titre réservé, de sorte que seules les personnes qui détiennent un permis délivré par l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec ont le droit d'utiliser le titre de psychoéducatrice ou psychoéducateur de même que les abréviations ps.éd. et Ps.Ed.¹

En outre, selon l'article 37g) du Code des professions, tout membre de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec peut exercer les activités professionnelles suivantes, qui renvoient au champ d'exercice de la profession, en plus de celles qui lui sont autrement permises par la loi :

« évaluer les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives, déterminer un plan d'intervention et en assurer la mise en œuvre, rétablir et développer les capacités adaptatives de la personne ainsi que contribuer au développement des conditions du milieu dans le but de favoriser l'adaptation optimale de l'être humain en interaction avec son environnement. »

En conformité avec l'entrée en vigueur de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, les membres des ordres professionnels associés au domaine de la santé mentale et des relations humaines se voient réserver, en exclusivité ou en partage, des activités considérées à risque de préjudice². C'est ainsi que, en vertu du paragraphe 1.3.2^o de l'article 37.1 du Code des professions, les activités qui suivent sont réservées aux psychoéducatrices et aux psychoéducateurs, en partage avec les membres d'autres ordres professionnels :

« a) évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité;

1. Code des professions (chapitre C-26), à jour au 1^{er} septembre 2017.

2. OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines – Guide explicatif*, document élaboré sous la coordination de l'Office des professions du Québec par un comité de rédaction où les ordres professionnels concernés par le projet de loi n° 21 étaient représentés, Québec, gouvernement du Québec, 2013, 94 p.

- b) évaluer une personne dans le cadre d'une décision du Directeur de la protection de la jeunesse ou du tribunal en application de la Loi sur la protection de la jeunesse;
- c) évaluer un adolescent dans le cadre d'une décision du tribunal en application de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents;
- d) déterminer le plan d'intervention pour une personne atteinte d'un trouble mental ou présentant un risque suicidaire qui est hébergée dans une installation d'un établissement qui exploite un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation;
- e) évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique;
- f) évaluer un enfant qui n'est pas encore admissible à l'éducation préscolaire et qui présente des indices de retard de développement dans le but de déterminer des services de réadaptation et d'adaptation répondant à ses besoins;
- g) décider de l'utilisation des mesures de contention dans le cadre de l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris;
- h) décider de l'utilisation des mesures d'isolement dans le cadre de l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris. »

De plus, les activités d'information, de promotion de la santé et de prévention du suicide, de la maladie, des accidents et des problèmes sociaux auprès des individus, des familles et des collectivités, prévues à l'article 39.4 du Code des professions, font également partie de l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur.

Enfin, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent exercer la psychothérapie et utiliser le titre de psychothérapeute, conformément aux dispositions du Code des professions. À cet égard, il faut voir que, selon l'article 187.1 de ce code, pour exercer la psychothérapie, il est obligatoire de détenir un permis d'exercice d'une profession liée à l'un des ordres professionnels désignés à cette fin de même qu'un permis de psychothérapeute délivré par l'Ordre des psychologues du Québec. Il faut voir également que, selon cet article, la psychothérapie se définit comme suit.

« La psychothérapie est un traitement psychologique pour un trouble mental, pour des perturbations comportementales ou pour tout autre problème entraînant une souffrance ou une détresse psychologique qui a pour but de favoriser chez le client des changements significatifs dans son fonctionnement cognitif, émotionnel ou comportemental, dans son système interpersonnel, dans sa personnalité ou dans son état de santé. Ce traitement va au-delà d'une aide visant à faire face aux difficultés courantes ou d'un rapport de conseils ou de soutien. »

2.1.2 L'accès au permis d'exercice de la profession

Pour exercer la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur, nous en avons fait état, une personne doit détenir un permis délivré par l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Les exigences actuelles d'obtention du permis, telles qu'elles sont stipulées dans le Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels et le Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec ou exposées dans le site Internet de l'Ordre, se rapportent à ce qui suit.

La personne doit :

Être titulaire de l'un ou l'autre des diplômes suivants qui donnent ouverture au permis d'exercice de la profession :

- la Maîtrise en psychoéducation avec stages (M.Sc.) de l'Université de Montréal;
- la Maîtrise en psychoéducation avec stages (M.Sc.) de l'Université de Sherbrooke;
- la Maîtrise en psychoéducation avec stages (M.Sc.) de l'Université du Québec à Trois-Rivières;
- la Maîtrise en psychoéducation avec stages (M.Sc.) de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue;
- la Maîtrise en psychoéducation avec stages (M.Sc.) de l'Université du Québec en Outaouais;
- la Maîtrise en psychoéducation avec stages (M. Ps.éd.) de l'Université Laval³.

Ou

Avoir obtenu une reconnaissance d'équivalence de formation pour la délivrance du permis en fonction des normes suivantes lorsqu'il s'agit d'une formation suivie au Québec avant l'exigence en 2000 de l'obtention d'un diplôme de maîtrise pour avoir accès au permis d'exercice de la profession :

- être titulaire de l'un ou l'autre des diplômes suivants, lesquels ont été délivrés avant septembre 2000 (ou après septembre 2000, dans le cas où la personne était inscrite à l'université au trimestre de l'automne 2000 ou à celui de l'hiver 2001) :
 - le Baccalauréat en psychoéducation de l'Université de Montréal ou de l'Université de Sherbrooke;
 - le Baccalauréat, le Certificat d'au moins 90 crédits ou la Licence en psychopédagogie ou en enfance inadaptée de l'Université de Montréal ou de l'Université de Sherbrooke;
 - le Baccalauréat en psychoéducation ou en enfance inadaptée, profil psychoéducation, de l'Université du Québec à Trois-Rivières, de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue ou de l'Université du Québec en Outaouais;
- avoir effectué 270 heures de stage supervisé en psychoéducation ou, lorsque le stage n'a pas été effectué dans le cadre du programme d'études ayant mené à l'obtention de l'un ou l'autre des diplômes précités, 270 heures de stage supervisé en psychoéducation par une personne qui avait une formation en psychoéducation et qui possédait cinq années d'expérience de travail dans le domaine de la psychoéducation;
- avoir suivi un minimum de 125 heures de formation portant sur la déontologie, la mesure et l'évaluation et l'intervention clinique réparties comme suit :
 - 25 heures en déontologie;
 - 50 heures en mesure et évaluation clinique;
 - 50 heures en intervention clinique;
- avoir acquis un niveau de connaissances et d'habiletés équivalent à celui acquis par la ou le titulaire d'un diplôme reconnu comme donnant ouverture au permis⁴.

Ou

Avoir obtenu une reconnaissance de formation pour la délivrance du permis en fonction des normes suivantes lorsqu'il s'agit d'une formation suivie au Québec ou hors du Québec :

- être titulaire d'un diplôme ou de plusieurs diplômes obtenus au Québec ou ailleurs;
- posséder, au terme d'une expérience de travail dans la pratique d'activités associées à l'exercice de la profession ou au terme d'une formation pertinente au regard de l'exercice de la profession, un

3. Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels (chapitre C-26, r. 2), à jour au 1^{er} septembre 2017.

4. Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 208.01), à jour au 1^{er} septembre 2017.

niveau de connaissances et d'habiletés équivalent à celui acquis par la ou le titulaire d'un diplôme reconnu comme donnant ouverture au permis⁵.

Ou

Avoir obtenu une reconnaissance d'équivalence de diplôme aux fins de la délivrance du permis en fonction des normes suivantes lorsqu'il s'agit d'une formation suivie hors du Québec :

- être titulaire d'un diplôme, délivré par un établissement d'enseignement universitaire situé hors du Québec, obtenu au terme de programmes d'études universitaires de premier et de deuxième cycles comportant un total de 135 crédits⁶, dont un minimum de 93 crédits doivent porter sur les objets suivants et être répartis comme suit :
 - 6 crédits sur le développement normal de la personne;
 - 9 crédits sur les difficultés d'adaptation;
 - 6 crédits sur l'observation et sur la psychométrie;
 - 15 crédits sur l'évaluation psychoéducative des personnes et des milieux et sur la conception de plans d'intervention;
 - 15 crédits sur l'intervention directe, soit sur l'intervention individuelle, l'intervention de groupe, l'intervention auprès de la famille et l'intervention en situation de crise, ce qui inclut l'analyse post-situationnelle;
 - 3 crédits sur la conception et l'évaluation de programmes d'intervention;
 - 3 crédits sur le soutien clinique et administratif aux partenaires de l'intervention dans un contexte de collaboration;
 - 6 crédits sur les fondements de la pratique en psychoéducation, les courants théoriques, le modèle psychoéducatif ainsi que sur la déontologie et l'éthique professionnelle;
 - 6 crédits sur la méthodologie et l'analyse des données;
 - 24 crédits de stage en psychoéducation⁷, dont un minimum de 12 crédits dans le cadre du programme d'études ayant mené à l'obtention du diplôme de deuxième cycle⁸.

La personne doit également :

- avoir acquitté les frais relatifs à la délivrance du permis;
- avoir démontré une connaissance d'usage de la langue française conformément aux dispositions de la Charte de la langue française⁹.

Pour terminer, il convient d'ajouter que, conformément à l'article 42.1 du Code des professions, l'Ordre peut délivrer un permis restrictif temporaire à une personne qui fait une demande de reconnaissance d'équivalence de diplôme ou de formation, mais dont la candidature ne satisfait pas entièrement aux exigences prescrites dans le Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Ainsi, le permis restrictif temporaire, qui est valide pour la durée d'une année, permet à la personne qui l'obtient d'exercer la psychoéducation dans le respect de certaines conditions et exigences, comme le fait d'acquérir un complément de formation et le fait d'exercer des activités sous la supervision d'une psychoéducatrice ou d'un psychoéducateur. Au terme de la période de validité du permis restrictif temporaire, la personne qui démontre qu'elle a rempli les conditions et respecté les exigences lui étant associées peut obtenir le permis régulier d'exercice de la profession¹⁰.

-
5. Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, *op. cit.*
 6. Un crédit représente 45 heures de formation ou d'activité d'apprentissage, planifiées sous forme de présence dans une salle de cours, dans un laboratoire, dans un atelier, dans le cadre d'un stage ou sous forme de travail personnel.
 7. Le stage consiste en des activités permettant à la personne de se familiariser avec les différents aspects de l'exercice de la profession, dont l'observation, l'évaluation, la planification, l'organisation, l'animation, l'utilisation et la communication, et ce, auprès d'une clientèle diversifiée et dans différents milieux.
 8. Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, *op. cit.*
 9. Site Internet de l'ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC [www.ordrepsed.qc.ca].
 10. *Ibid.*

2.1.3 Les lois et règlements associés à l'exercice de la profession

Les psychoéducatrices et les psychoéducateurs doivent agir en tout temps en conformité avec le code de déontologie lié à l'exercice de leur profession. À titre indicatif, mentionnons que les dispositions du Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices¹¹ sont articulées autour des éléments suivants :

- dispositions préliminaires;
- devoirs et obligations envers le client, le public et la profession :
 - qualité de la relation professionnelle;
 - consentement;
 - renseignements de nature confidentielle;
 - accessibilité et rectification des dossiers;
 - indépendance professionnelle et conflit d'intérêts;
 - qualité d'exercice;
 - collaboration et engagement professionnels;
 - recherche;
 - honoraires;
 - obligations et restrictions relatives à la publicité.

En tant que membres d'un ordre professionnel, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs doivent respecter, outre les dispositions du Code des professions, les divers règlements qui régissent la profession et les différentes résolutions adoptées par le conseil d'administration de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec en vertu de ce code. Elles doivent aussi agir en conformité avec les dispositions relatives à l'ensemble des autres lois et règlements, en vigueur au Québec, associés à l'exercice de la profession, ce qui inclut les lois et règlements provenant des autorités concernées du gouvernement du Canada. Pour l'essentiel, ces lois et règlements, parmi lesquels les règlements de l'Ordre sont marqués d'un astérisque, renvoient à ce qui suit :

- Charte canadienne des droits et libertés;
- Charte de la langue française;
- Charte des droits et libertés de la personne;
- Code civil du Québec;
- Code criminel (Canada);
- Code de procédure civile;
- Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;
- Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information;
- Loi sur l'accès à l'information (Canada);
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;
- Loi sur l'aide aux personnes et aux familles;
- Loi sur la protection de la jeunesse;
- Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui;
- Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- Loi sur la santé publique;

11. Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices (chapitre C-26, r. 207.2.01), à jour au 1^{er} mai 2017.

- Loi sur le curateur public;
- Loi sur l'enseignement privé;
- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris;
- Loi sur les tribunaux judiciaires;
- Loi sur le système correctionnel du Québec;
- Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (Canada);
- Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (Canada);
- Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels;
- Loi sur l'instruction publique;
- Régime pédagogique de la formation générale des adultes;
- Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire;
- Règlement sur certaines activités professionnelles pouvant être exercées par des personnes autres que des psychoéducateurs*;
- Règlement sur la classification des services offerts par une ressource intermédiaire et une ressource de type familial;
- Règlement sur l'admissibilité exceptionnelle à l'éducation préscolaire et à l'enseignement primaire;
- Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles;
- Règlement sur la médiation familiale;
- Règlement sur la procédure de conciliation et d'arbitrage des comptes des membres de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec*;
- Règlement sur l'assurance de la responsabilité professionnelle des membres de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec*;
- Règlement sur le permis de psychothérapeute;
- Règlement sur les conditions de formation des personnes autres que des psychoéducateurs pour l'exercice d'activités professionnelles pouvant être exercées par les psychoéducateurs*;
- Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et autres bureaux et la cessation d'exercice des psychoéducateurs*;
- Règlement sur les services de garde en milieu scolaire;
- Règlement sur les stages et les cours de perfectionnement de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec*;
- Règlement sur l'exercice de la profession de psychoéducateur en société*.

Enfin, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs doivent respecter les dispositions des conventions internationales au regard des droits des personnes et des enfants auxquelles adhèrent les autorités du Québec et du Canada, telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention relative aux droits de l'enfant.

2.2 Le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et les perspectives quant à son évolution

La présente section du référentiel vise à exposer ce que représente, en bref, le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs au Québec, de manière à favoriser une meilleure compréhension des données présentées sur la profession dans la suite du document. À cet égard, le texte a pour but de donner un aperçu

de ce en quoi consiste le travail associé à l'exercice de la psychoéducation de même que des indications relatives à son évolution récente et prévisible¹².

Ainsi, le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs¹³ se caractérise principalement par l'expertise qui leur est propre, à savoir une expertise orientée vers l'analyse et l'interprétation de l'adaptation et de l'inadaptation psychosociales, ce qui inclut les facteurs de risque, de vulnérabilité et de protection qui leur sont associés, de même que vers la proposition et la mise en œuvre de stratégies concrètes pour aider les personnes à établir ou à rétablir un équilibre dans leur vie quotidienne et leurs relations interpersonnelles. Centré sur l'interaction entre le potentiel d'adaptation des personnes (PAd) et le potentiel expérientiel que leur offrent leur environnement et leur entourage (PEX), le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs se caractérise aussi par le partage et l'utilisation du vécu des personnes, l'action sur les différents éléments qui composent leur milieu de vie et la prise en considération de leur réalité au quotidien dans la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation — processus au cours duquel l'évaluation et l'intervention peuvent se réaliser de façon conjointe et concomitante.

Cependant, le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs prend une couleur particulière selon les clientèles auprès desquelles elles et ils interviennent, puisque les difficultés d'adaptation de celles-ci peuvent être liées à des situations et à des problématiques diversifiées. Ces clientèles renvoient, entre autres, aux suivantes :

- des personnes de tout âge ou des groupes de personnes aux prises avec un trouble du développement, un trouble du comportement, un problème de santé mentale, une déficience intellectuelle ou toute difficulté d'adaptation;
- des enfants d'âge préscolaire qui présentent des indices de retard de développement ou toute difficulté d'adaptation;
- des élèves à risque qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage, leur comportement ou leurs capacités d'adaptation;
- des enfants et des jeunes dont la sécurité ou le développement est potentiellement compromis;
- des jeunes qui ont commis une infraction à une loi ou un règlement ou qui manifestent des comportements délinquants;
- des familles qui vivent des difficultés particulières, lesquelles peuvent avoir une incidence sur les enfants, comme la négligence et les mauvais traitements psychologiques;
- des personnes de tout âge en perte d'autonomie fonctionnelle ou psychosociale;
- des personnes de tout âge ou des groupes de personnes aux prises avec des problèmes de dépendance, dont des problèmes d'alcool, de drogues et de surconsommation de médicaments ainsi que des problèmes liés au jeu pathologique et à la cyberdépendance;
- des personnes contrevenantes, soit des personnes qui purgent une peine en détention ou dans la communauté après avoir été reconnues coupables d'une infraction à une loi ou un règlement.

Bien qu'il se particularise en fonction des clientèles, le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs suppose la mise en œuvre d'un processus d'évaluation et d'intervention similaire d'un milieu à l'autre. Ce processus comprend, notamment, les activités suivantes :

- cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives de la personne, y compris ses besoins et ses forces, de même que ses facteurs de risque, de vulnérabilité et de protection et les différentes

12. Il ne faut pas chercher à l'intérieur de la présente section du référentiel des données qui relèveraient d'un traité sur la psychoéducation — il faut plutôt y voir une présentation succincte de ce qui constitue et entoure le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.

13. En conformité avec le champ d'exercice de la profession, la fonction en psychoéducation visée par le présent référentiel de compétences est celle de clinicienne ou clinicien, ce qui inclut l'exercice du rôle-conseil et la réalisation de mandats en tant qu'expertes ou experts dans la profession, (se reporter au glossaire présenté à l'annexe V du référentiel où on trouve la définition des expressions *rôle-conseil* et *experte ou expert*). Toutefois, il faut voir que des personnes formées en psychoéducation peuvent faire carrière dans des domaines tels que la recherche, l'enseignement ou l'administration. Cela les amène à exercer des fonctions comme celles de chercheuse ou chercheur, de professeure ou professeur et de gestionnaire.

dimensions qui composent son milieu de vie, soit les ressources et les limites de l'environnement dans lequel elle évolue et celles de son entourage;

- formuler des hypothèses cliniques à propos de la nature et de la sévérité des difficultés d'adaptation de la personne de même qu'à propos de la dynamique de celles-ci dans les interactions de la personne avec l'environnement dans lequel elle évolue et son entourage;
- établir des conclusions analytiques au regard de la situation et dégager un résultat d'évaluation psychoéducative;
- élaborer un plan d'intervention visant l'adaptation psychosociale de la personne en difficulté, qui comprend, entre autres, des objectifs adaptés aux forces et aux limites de la personne et des stratégies d'intervention appropriées à ses besoins et aux caractéristiques de son milieu, et le faire en collaboration avec cette dernière ou toute autre personne visée;
- procéder à l'intervention, ce qui suppose, entre autres, d'utiliser le vécu de la personne, son potentiel d'adaptation et le potentiel expérientiel que lui offre son milieu dans l'application de moyens concrets visant, notamment, à susciter les prises de conscience et à favoriser l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'attitudes, et en assurer le suivi;
- élaborer et mettre en œuvre un programme de prévention de manière à répondre aux besoins observés dans le milieu;
- exercer un rôle-conseil auprès d'une personne, d'un groupe ou d'une organisation offrant des services à une clientèle en difficulté d'adaptation en vue de les aider à répondre au mieux aux besoins de cette clientèle;
- agir à titre d'experte ou expert en psychoéducation dans toute situation qui le requiert¹⁴.

En outre, le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs se caractérise par l'établissement d'une relation d'aide avec les personnes dans un contexte volontaire et, parfois, dans un contexte involontaire. Fondée sur la création d'un lien de confiance et d'une alliance collaborative avec les personnes et sur le maintien de ce lien et de cette alliance tout au cours du processus d'évaluation et d'intervention, la relation d'aide suppose que les psychoéducatrices et les psychoéducateurs entrent en relation avec les personnes dans une perspective de partenariat, ce qui se traduit par un partage du savoir et du pouvoir et par des échanges marqués par la réciprocité. Or, les personnes consultées en entrevue au cours du projet ont mentionné que la création d'un lien de confiance peut représenter un défi dans certaines situations, notamment dans les situations d'aide contrainte. À ce propos, il faut voir que l'aide contrainte ou l'aide en contexte involontaire comporte une tension intrinsèque, puisque les psychoéducatrices et les psychoéducateurs doivent à la fois accompagner les personnes dans leur démarche d'adaptation psychosociale et appliquer des mesures qui constituent des limites à leur liberté, tout en les responsabilisant par rapport à leurs actions.

Par ailleurs, la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur a connu des changements au fil des années qui ont eu une incidence sur son exercice et qui marquent encore aujourd'hui le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et le marqueront dans les années à venir. Pour l'essentiel, les principaux changements évoqués par les personnes mises à contribution dans l'élaboration du présent référentiel renvoient à ce qui suit¹⁵.

Tout d'abord, l'évolution de la profession est caractérisée par l'exigence, depuis l'année 2000, de l'obtention d'un diplôme de maîtrise pour avoir accès au permis d'exercice de la profession. De fait, devant l'importance

14. Mentionnons que les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent également agir à titre de médiatrice familiale ou médiateur familial, conformément au Règlement sur la médiation familiale. Ce règlement dicte les conditions à satisfaire pour obtenir une *accréditation* et, ainsi, pouvoir exercer la médiation familiale au Québec. Se reporter au Règlement sur la médiation familiale (chapitre C-25, r. 0.7), à jour au 1^{er} septembre 2017.

15. Les principaux changements dans la pratique professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, qui ont été évoqués par les personnes ayant pris part au projet recourent, en partie, ceux mis au jour à l'aide d'un sondage réalisé en mars 2016 par l'Ordre, auquel 626 psychoéducatrices et psychoéducateurs ont participé. À ce propos, se reporter à la rubrique *Vie de l'Ordre* dans le document suivant : ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, *La pratique en mouvement – Des collaborations à cultiver*, numéro 12, octobre 2016, p. 4.

des responsabilités assumées par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs dans leurs milieux de travail, le niveau des études a été haussé à un cycle supérieur, notamment de manière à y inclure une large part de formation appliquée.

Ensuite, l'évolution de la profession est marquée par la création en 2010 d'un ordre professionnel regroupant uniquement des psychoéducatrices et des psychoéducateurs — ces dernières et ces derniers étant auparavant membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Entre autres choses, la création de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec a permis d'accroître la reconnaissance de la profession et, partant, de favoriser la création du poste de psychoéducatrice ou psychoéducateur dans les organisations. À cet égard, les personnes consultées au cours du projet considèrent que, malgré les gains sur le plan de la visibilité de la profession, l'expertise particulière des psychoéducatrices et des psychoéducateurs gagnerait à être davantage connue et reconnue. De même, à leurs yeux, en raison des besoins auxquels la profession permet de répondre, les services en psychoéducation gagneraient à être offerts de façon plus systématique dans différents milieux, dont les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) et les organismes offrant des services aux personnes immigrantes et aux Autochtones. Qui plus est, toujours à leurs yeux, il serait souhaitable que l'expertise des psychoéducatrices et des psychoéducateurs soit mise à profit auprès de toute personne appelée à vivre un changement significatif dans sa vie qui l'amène à faire face à des défis adaptatifs, soit au cours des étapes charnières de la vie ou, encore, lorsqu'elle se trouve en situation de déséquilibre à la suite d'un événement traumatisant, d'une maladie ou de la perte d'autonomie, au moment d'un deuil, d'une perte d'emploi, d'un déménagement et de la prise de conscience et de l'affirmation de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, par exemple¹⁶.

En outre, l'évolution récente de la profession est tributaire de l'entrée en vigueur, en 2012, de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. En effet, cette loi a confirmé le champ d'exercice des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et leur a octroyé une réserve d'activités à risque de préjudice. À ce propos, les personnes consultées en entrevue ont exprimé des points de vue variés. Des personnes considèrent que la loi confère un rôle accru aux psychoéducatrices et aux psychoéducateurs, notamment sur le plan de l'évaluation des difficultés d'adaptation et des capacités adaptatives des clients, et favorise le déploiement et la reconnaissance de leur expertise. Par contre, d'autres évoquent la possibilité que l'application de la loi conduise à confiner les psychoéducatrices et les psychoéducateurs dans un rôle d'évaluation et de conseil et à les éloigner de l'accompagnement psychoéducatif et du soutien clinique des clients dans des démarches de conscientisation découlant de situations vécues, soit de ce qui particularise, à leur avis, l'expertise des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.

Enfin, l'évolution récente de la profession est marquée par des changements dans la pratique professionnelle même des psychoéducatrices et des psychoéducateurs. De fait, les personnes consultées au cours du projet s'entendent pour dire que les psychoéducatrices et les psychoéducateurs sont appelés à travailler dans des milieux de plus en plus diversifiés et, comme corollaire, à intervenir auprès de clientèles de plus en plus variées, dont des adultes et des personnes âgées, qui sont aux prises avec des difficultés d'adaptation liées à une multitude de problématiques, telles que des problèmes de santé mentale et des problèmes de dépendance. À ce sujet, les personnes consultées sont d'avis qu'il y a une augmentation, à l'intérieur de leur clientèle, du nombre de personnes présentant des problèmes de santé mentale, des comorbidités et des problématiques psychosociales complexes, ce qui a une incidence sur l'évaluation et l'intervention en psychoéducation. Puis, les personnes consultées ont indiqué que l'exercice du rôle-conseil prend une importance croissante dans la pratique professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, comme d'ailleurs la collaboration interprofessionnelle.

16. On remarquera que l'expertise des psychoéducatrices et des psychoéducateurs pourrait avantageusement être mise à profit également dans des organisations où divers événements amènent des personnes ou des groupes de personnes à faire face à des défis adaptatifs, par exemple au moment de l'instauration de changements majeurs dans l'organisation ou de l'avènement de situations problématiques particulières.

En terminant, il est intéressant d'ajouter que les personnes qui ont pris part à une entrevue au cours du projet considèrent que l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur est un privilège. Pour appuyer leur point de vue, elles ont évoqué les dimensions suivantes de leur pratique professionnelle :

- le fait d'être en contact avec la force, la détermination, la persévérance et la résilience des personnes;
- le sentiment de faire une différence dans la vie des personnes, de contribuer au fait que ces dernières s'inscrivent dans une démarche de changement bénéfique et la satisfaction associée au fait d'en être témoin;
- le fait de créer des liens avec les personnes, de partager leur réalité quotidienne et d'utiliser leur vécu pour les amener à développer et à maintenir un meilleur équilibre dans leur vie quotidienne et dans leurs relations interpersonnelles;
- le fait de pouvoir ajuster l'accompagnement psychoéducatif et le soutien clinique offerts aux personnes en fonction de leurs caractéristiques, de leurs besoins, de leurs forces, de leurs valeurs et de leurs préférences;
- la possibilité d'évoluer sur le plan professionnel comme sur le plan personnel à partir de la situation ou du vécu toujours unique des personnes;
- la diversité des tâches relatives à la profession et l'enrichissement lié au travail en équipe intradisciplinaire et en équipe interdisciplinaire.

2.3 Le contexte de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs

Le contexte dans lequel les personnes qui exercent une profession sont appelées à travailler a des incidences sur les exigences et les compétences propres à celle-ci. C'est pourquoi le contexte de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs est décrit selon les quatre points suivants :

- l'environnement physique de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs;
- l'environnement organisationnel de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs;
- les ressources utilisées par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs;
- les risques pour la santé et la sécurité au travail.

L'environnement physique renvoie aux milieux de pratique des personnes, alors que l'environnement organisationnel renvoie plutôt aux dimensions humaines du travail, c'est-à-dire aux relations interpersonnelles et interprofessionnelles à établir au travail. Les ressources utilisées par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs se rapportent aux principales ressources humaines, matérielles, financières et liées au temps nécessaires pour accomplir leur travail. Enfin, les risques pour la santé et la sécurité au travail, comme l'expression l'indique, correspondent aux risques auxquels les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent être exposés dans l'exercice de la profession.

2.3.1 L'environnement physique de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs

La plupart des personnes qui exercent la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur ont le statut de personnel salarié. Toutefois, une part d'entre elles offrent des services psychoéducatifs en tant que travailleuses ou travailleurs autonomes et leur nombre tend à s'accroître en conformité avec les besoins d'année en année. Par ailleurs, les milieux de pratique professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs sont très diversifiés¹⁷. En fait, les principaux milieux de pratique peuvent être regroupés en

17. La définition des milieux de pratique, qui sont répertoriés dans la présente section et dont le nom est propre aux services offerts au Québec, est présentée dans le glossaire qui se trouve à l'annexe V du document.

trois grandes catégories : les milieux du réseau de l'éducation, les milieux du réseau de la santé et des services sociaux et les milieux communautaires.

Ainsi, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs sont appelés à travailler dans les milieux du réseau de l'éducation, entre autres les suivants :

- les commissions scolaires;
- les établissements d'enseignement primaire et secondaire;
- les écoles spéciales — souvent nommées écoles spécialisées;
- les centres d'éducation des adultes;
- les établissements d'enseignement collégial.

Les psychoéducatrices et les psychoéducateurs sont également appelés à travailler dans les milieux du réseau de la santé et des services sociaux, à savoir :

- les centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) et les établissements qui leur sont associés, lesquels offrent à la population des services généraux et spécialisés en fonction de cinq grandes missions regroupant ainsi :
 - les centres locaux de services communautaires (CLSC);
 - les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ, également nommés centres jeunesse) et leur direction de la protection de la jeunesse;
 - les centres de réadaptation (CR) pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme, pour les personnes ayant une déficience physique (auditive, visuelle, motrice ou du langage) ou pour les personnes ayant une dépendance (alcoolisme, toxicomanie, jeu pathologique, cyberdépendance);
 - les centres hospitaliers (CH);
 - les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD);
- les autres établissements de santé et de services sociaux non associés aux CISSS ou aux CIUSSS.

Les psychoéducatrices et les psychoéducateurs sont aussi appelés à travailler dans les milieux communautaires, notamment ceux qui suivent :

- les maisons de transition, soit les centres d'hébergement communautaires et les centres résidentiels communautaires;
- les maisons d'hébergement pour les femmes victimes de violence ou en difficulté et celles pour les hommes en difficulté;
- les organismes qui interviennent auprès des jeunes, des femmes et des hommes en difficulté (problèmes de dépendance, de santé mentale ou de violence);
- les maisons de jeunes et les maisons de la famille;
- les organismes qui interviennent auprès des personnes immigrantes et des personnes issues des différentes communautés culturelles qui vivent au Québec;
- les organismes de réinsertion sociale et d'employabilité.

Enfin, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent travailler au sein d'autres milieux, tels que :

- des ressources de services de garde;
- des ressources d'hébergement associées à des ressources intermédiaires, comme les maisons d'accueil et les résidences de groupe;
- des établissements de détention et des pénitenciers;
- des cliniques privées multidisciplinaires de services de santé et de services sociaux;
- des organismes de services auprès des personnes issues des Premières nations qui vivent ou non dans les communautés autochtones;

- des entreprises;
- des ministères et des instances du gouvernement du Québec, dont le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le ministère de la Famille, l'Office des personnes handicapées du Québec, la Société de l'assurance automobile du Québec et la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Pour conclure, il importe de mentionner qu'à l'instar des milieux de pratique, les lieux de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs sont diversifiés. De fait, en plus des espaces de bureau à occupation individuelle ou collective qui leur sont assignés dans les milieux de pratiques précités, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent être appelés à se déplacer dans les différents lieux où se trouvent leurs clients, que ce soit pour tenir des rencontres avec ces derniers, pour les observer dans leur milieu de vie ou pour les accompagner dans leurs démarches auprès, notamment, de ressources en santé, d'organismes communautaires ou d'organismes d'entraide. À titre d'exemple, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent être appelés à fréquenter les lieux suivants :

- le domicile des clients;
- les centres de la petite enfance (CPE);
- les salles de classe et les cours d'école;
- les centres hospitaliers de soins généraux et spécialisés;
- les palais de justice;
- les lieux de travail des clients ou les lieux dans lesquels ils postulent un emploi.

2.3.2 L'environnement organisationnel de travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs

Dans l'exécution de leur travail, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs doivent établir des relations interpersonnelles et interprofessionnelles avec de nombreuses personnes. Parmi les personnes avec lesquelles les psychoéducatrices et les psychoéducateurs entrent en communication et entretiennent des relations de type hiérarchique, de partenariat, de collaboration et de vis-à-vis, on trouve leurs clients et leurs proches.

On trouve en outre les personnes suivantes dans les milieux habituels de leur pratique professionnelle, soit les milieux des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux et les milieux communautaires :

- des gestionnaires, soit tout membre du personnel de direction ou d'encadrement des organisations dans lesquelles les psychoéducatrices et les psychoéducateurs sont appelés à travailler et de l'équipe de gouvernance de celles-ci;
- des professionnelles et des professionnels en situation de coordination d'activités cliniques qui, en l'occurrence, peuvent être des psychoéducatrices et des psychoéducateurs¹⁸;
- des professionnelles et des professionnels des équipes de la direction de la protection de la jeunesse;
- des enseignantes et des enseignants;
- des éducatrices spécialisées et des éducateurs spécialisés;
- des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance;
- des conseillères et des conseillers pédagogiques;
- des orthophonistes;
- des audiologistes;

18. Il ne faut pas confondre ce que recouvre le rôle exercé par ces personnes dans les organisations, entre autres, relevant du réseau de la santé et des services sociaux, dont le poste a pour titre *spécialiste en activités cliniques* et vise l'exercice de tâches professionnelles enrichies se rapportant à la vigie concernant la qualité des services offerts à la population à travers divers programmes et au soutien des intervenantes et des intervenants dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles, avec ce en quoi consiste un processus de supervision clinique en psychoéducation entre pairs, tel qu'il est traité dans l'énoncé de la 1^{re} compétence du 4^e domaine de compétences de la profession dans la section 3.3 du référentiel.

- des orthopédagogues;
- des psychologues;
- des conseillères et des conseillers en orientation;
- des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux;
- des criminologues;
- des intervenantes et des intervenants en délinquance, en loisirs ou en toute autre situation d'accompagnement des clients des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et de leurs proches;
- des conseillères et des conseillers en main-d'œuvre;
- des infirmières et des infirmiers;
- des ergothérapeutes;
- des physiothérapeutes;
- des médecins et des pédiatres;
- des psychiatres et des pédopsychiatres;
- des sexologues;
- des interprètes.

Par ailleurs, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent établir des relations avec d'autres personnes, dont les suivantes :

- des juges;
- des avocates et des avocats;
- des conseillères et des conseillers en milieu carcéral;
- des agentes et des agents de programmes correctionnels;
- des agentes et des agents de libération conditionnelle;
- des policières et des policiers de même que des agentes et des agents de sécurité;
- des stagiaires de même que des étudiantes et des étudiants;
- des membres du personnel de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec;
- d'autres psychoéducatrices et psychoéducateurs qui constituent le réseau des pairs.

2.3.3 Les ressources utilisées par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs

Les ressources utilisées par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs renvoient à des ressources dites internes et à des ressources dites externes. Multiples et variées, ces ressources sont mobilisées ou servent à la mobilisation d'autres ressources nécessaires dans l'exercice de la profession. Parmi les ressources dites internes, il y a lieu de mentionner l'expertise et la personnalité de chacune et de chacun, c'est-à-dire ses connaissances, ses savoir-faire de même que ses savoir-être ou qualités personnelles et professionnelles.

Parmi les ressources dites externes, il y a lieu de faire état, tout d'abord, de ce qui suit :

- les personnes et les organismes communautaires ou autres ressources du milieu auxquels les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent faire appel;
- les communautés de praticiennes et de praticiens, les groupes de codéveloppement professionnel, la supervision clinique ou professionnelle, l'accompagnement professionnel, le mentorat et toute autre occasion d'échanges professionnels, de partage et de réflexion entre pairs ou collègues;
- le temps disponible pour exercer les différentes activités professionnelles associées à la profession;
- les connaissances disponibles en psychoéducation, ce qui inclut les modèles, les approches, les principes et les techniques;
- les instruments de mesure et d'évaluation, comme les tests psychométriques, les instruments d'évaluation clinique validés et les grilles d'observation;

- les programmes de prévention, les programmes d'intervention ou de traitement éprouvés et les services utiles à l'action professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs;
- le matériel utile à l'intervention en psychoéducation (objets usuels, affiches, graphiques, fiches synthèses, aide-mémoires, jeux, etc.);
- le véhicule automobile;
- le système de localisation GPS et les cartes routières.

Il y a lieu de faire état, ensuite, de la documentation pertinente pour accomplir le travail, dont :

- les lois et règlements associés à l'exercice de la profession;
- les politiques, les cadres de référence, les lignes directrices et les normes d'exercice utiles à la pratique professionnelle;
- les normes, les règles, les procédures et le code de conduite propres à l'organisation d'appartenance et ceux propres aux principaux partenaires;
- la littérature scientifique appropriée à la pratique professionnelle, qui inclut les données issues de la recherche (données probantes, meilleures pratiques en psychoéducation, etc.);
- les classifications diverses (des troubles mentaux, des maladies, des handicaps, des services offerts par les ressources intermédiaires et les ressources de type familial, etc.);
- les dossiers professionnels;
- les documents à caractère administratif propres à l'exercice de la profession (formulaires, rapports-type, canevas de plan d'intervention, etc.);
- le matériel issu de la participation à des activités de formation continue et à des congrès ou conférences de même que les documents produits par les organismes scientifiques et ceux contenus dans le réseau Internet.

Il y a lieu de faire état, enfin, du matériel de bureau, y compris le matériel lié aux technologies de l'information et de la communication, soit :

- l'ordinateur de bureau, l'ordinateur portable et la tablette électronique;
- le téléphone dit intelligent;
- le réseau intranet du lieu de travail;
- le réseau Internet, y compris le courriel et les médias sociaux;
- les banques de données pertinentes;
- les logiciels d'application dans le domaine de la bureautique, comme les traitements de texte et les logiciels de base de données;
- les applications Web pertinentes.

2.3.4 Les risques pour la santé et la sécurité au travail

Les personnes qui exercent la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec sont exposées à certains risques sur le plan de la santé et la sécurité au travail. En effet, elles peuvent être placées dans des situations où leur intégrité physique est menacée comme dans des situations où leur équilibre psychologique est mis à l'épreuve.

Ainsi, les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent être confrontés à la violence physique et psychologique de leurs clients, notamment les clients présentant des troubles du comportement, des problèmes de santé mentale et des comorbidités, les clients qui vivent des difficultés liées, entre autres, à l'alcoolisme ou à la toxicomanie et les clients en situation de crise ou en situation d'aide contrainte. Cette violence, qui peut prendre la forme de l'agression physique, prend surtout la forme du harcèlement et de l'intimidation, lesquels s'expriment généralement à travers des menaces, des insultes, des propos dénigrants de même que de la méfiance et de l'hostilité.

De plus, les personnes qui exercent la profession peuvent ressentir du désarroi ou de l'impuissance face à la souffrance ou à la détresse psychologique de leurs clients, dont les enfants qui vivent des situations difficiles. Les psychoéducatrices et les psychoéducateurs peuvent même éprouver de la fatigue ou de l'usure de compassion en écoutant leurs clients leur raconter des expériences perturbantes et en accueillant de façon répétée des histoires potentiellement déstabilisantes.

En outre, les personnes qui exercent la profession peuvent ressentir une certaine frustration lorsque leur intervention est limitée par l'action même des clients ou de leurs proches, par la rareté ou l'absence de ressources et par les tensions qui peuvent émerger lorsqu'il s'agit de concilier les besoins des clients et les contraintes imposées par l'organisation de l'offre des services psychoéducatifs. Elles peuvent aussi éprouver de l'inquiétude lorsque leurs responsabilités professionnelles se voient assujetties à des objectifs d'efficacité et d'efficience plutôt qu'à des objectifs qu'elles qualifient d'humains et, par conséquent, encadrées par des mesures dites d'optimisation des services, ce qui peut se traduire par une augmentation des cas traités ou suivis. À cet égard, l'introduction de normes de performance dans la gestion du système scolaire et du système de santé et de services sociaux peut être une source de stress, voire de perte de sens, pour les psychoéducatrices et les psychoéducateurs qui y travaillent. Aux yeux des personnes consultées au cours du projet, les faits précités peuvent être décourageants et, à terme, conduire à l'épuisement.

De même, les personnes qui sont les seules à exercer la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au sein de leur milieu de travail peuvent ressentir un certain isolement professionnel, puisqu'elles ne peuvent pas consulter de pairs au quotidien. Aussi le fait de devoir prendre des décisions — qui peuvent être lourdes de conséquences pour leurs clients — sans pouvoir en discuter ou en débattre sur le champ avec des pairs peut-il être une source de stress pour les psychoéducatrices et les psychoéducateurs qui se trouvent dans cette situation.

Par ailleurs, les personnes qui ont participé au projet considèrent que les facteurs de protection suivants peuvent contribuer à la réduction des risques que peut représenter le travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs sur le plan de leur santé physique et mentale :

- avoir une bonne connaissance de soi, de ses besoins et de ses limites personnelles et professionnelles;
- adopter des habitudes de vie propres à favoriser et à maintenir un bon état de santé physique et psychologique;
- fixer ses limites, soit être en mesure de refuser les commandes qui sont considérées comme irréalistes et de ne pas tolérer les comportements qui sont jugés inacceptables;
- faire preuve de souplesse et de polyvalence en vue d'ajuster son action selon les différentes situations et de moduler ses attitudes et ses comportements en fonction des changements qui surviennent;
- demander de l'aide, au besoin, et s'assurer d'avoir accès à un suivi continu de sa pratique professionnelle au moyen de la supervision clinique ou professionnelle ou, encore, de la discussion avec des pairs et des collègues à propos de cas jugés plus difficiles;
- prendre une certaine distance par rapport au vécu des clients comme par rapport à leurs attitudes et comportements au cours de l'évaluation et de l'intervention en psychoéducation;
- évaluer les risques de façon continue et faire preuve d'une vigilance constante par rapport aux dangers potentiels de toute situation, puis prendre les mesures de sécurité appropriées, telles que réaliser les visites au domicile des clients, jugés plus à risque de violence, en compagnie d'une ou d'un collègue;
- observer attentivement les attitudes et les comportements pouvant conduire à des gestes violents et appliquer des mesures appropriées dans les circonstances, comme la planification judicieuse des rendez-vous, la sécurisation des lieux et l'application de techniques d'esquive ou d'immobilisation;
- avoir recours aux moyens mis à sa disposition dans son milieu de travail pour assurer sa sécurité.

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

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

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

3.1 Les assises de l'exercice de la profession

Telles qu'elles sont définies dans la section 1.3 du présent référentiel, les assises de la profession, rappelons-le, constituent les points d'ancrage de la mobilisation des ressources dans l'accomplissement des responsabilités assumées au jour le jour par les psychoéducatrices et les psychoéducateurs et, de ce fait, elles sont indissociables des compétences liées à la profession. Ainsi, elles touchent :

- le contexte de concrétisation des dimensions opérationnelles des compétences;
- les éléments du savoir sous-jacents à la maîtrise des compétences;
- les attitudes et les comportements professionnels attendus de la part des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.

En vue de marquer le rapport dialectique entre les assises de l'exercice de la profession et les compétences propres à la profession, les assises se trouvent dans le chapitre des compétences et sont présentées en tant qu'exigences relatives à la profession. C'est pourquoi il faut garder en tête ce que contiennent ces assises pour bien saisir la teneur de chacune des compétences répertoriées dans le référentiel et ce qu'elles recouvrent.

3.1.1 Le contexte de concrétisation des dimensions opérationnelles des compétences

Le contexte de concrétisation des dimensions opérationnelles des compétences renvoie, nous l'avons vu également dans la section 1.3 du présent référentiel, à ce qui balise l'exécution du travail des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, c'est-à-dire à la façon dont elles ou ils doivent agir en toutes circonstances. Il vise les thèmes suivants :

- l'exercice de la profession en général;
- la relation avec le client ou toute personne visée;
- les relations interprofessionnelles et le travail d'équipe.

À propos de l'exercice de la profession en général, la psychoéducatrice ou le psychoéducateur doit agir comme suit.

- En prenant en considération tout document produit par l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec au sujet de l'exercice de la profession, notamment les cadres de référence, les lignes directrices et les normes d'exercice
- En prenant en considération les normes, les règles, les procédures et le code de conduite propres à l'organisation d'appartenance
- En s'appuyant sur les principes de l'équité et de la justice entre les personnes

- En veillant à préserver, à soutenir et à promouvoir la dignité des personnes, particulièrement celles en situation de dépendance et de vulnérabilité
- En respectant les limites du champ d'exercice de la profession
- En respectant le secret professionnel et les règles de déontologie
- En adoptant une pratique professionnelle fondée sur l'utilisation de données issues de la recherche, dont les données probantes et les données relatives aux meilleures pratiques et aux pratiques novatrices en psychoéducation, soit une pratique qui tient compte de l'information scientifique disponible et appropriée à la situation
- En adoptant une pratique professionnelle fondée sur l'acuité de l'observation continue des situations et sur la mise en œuvre des processus analytiques pertinents, y compris la réflexion sur les enjeux éthiques en présence
- En s'assurant de saisir la réalité du client ou de toute personne visée dans une perspective globale, soit dans ses dimensions physique, psychosociale, socioéconomique et culturelle, et d'en tenir compte dans son analyse de la situation et dans la proposition des stratégies d'intervention
- En étant à l'affût et à l'écoute des réactions que suscite chez soi la réalité du client ou de toute personne visée en raison, notamment, de leurs caractéristiques, de leurs attitudes et comportements, de leurs propos, de leurs valeurs et de leurs préférences
- En prenant conscience de sa subjectivité, de ses valeurs et de celles véhiculées dans la société, en adoptant une position critique face à celles-ci et en comprenant l'incidence qu'elles peuvent avoir sur sa pratique professionnelle
- En s'assurant d'exercer une vigilance constante au regard de toute situation comportant des risques potentiels pour la santé et la sécurité des personnes
- En s'assurant d'exercer une vigilance constante quant à la préservation de son équilibre sur le plan de la santé physique et mentale
- En s'appuyant sur l'intégrité, l'objectivité, la disponibilité, la diligence, la responsabilité, l'indépendance et le désintéressement dans les relations avec autrui, en particulier avec le client ou toute personne visée
- En respectant ses limites sur le plan professionnel et personnel et en cherchant l'aide appropriée, c'est-à-dire en veillant à discuter de sa pratique professionnelle et de ses préoccupations ou de ses questions avec des pairs, des collègues ou toute autre ressource au sujet de la situation de clients ou de toute personne visée ou, alors, de certains éléments du déroulement de l'évaluation ou de l'intervention, aux moments opportuns et dans le respect de la confidentialité
- En portant attention à toute situation qui pourrait devenir une source de conflit d'intérêts, notamment en s'abstenant de s'immiscer dans la vie privée du client ou de toute personne visée, à l'exception de ce que requiert son action en psychoéducation
- En adoptant une attitude professionnelle appropriée dans les cas où des contacts sociaux peuvent avoir lieu avec la clientèle desservie ou ses proches
- En évitant tout biais discriminatoire relativement aux différences culturelles, intergénérationnelles et de genre dans ses communications
- En respectant les principes guidant la promotion de la santé et la prévention du suicide, des problèmes sociaux, de la maladie et des accidents
- En faisant appel aux autres ressources du milieu lorsque jugé nécessaire au cours de la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation
- En rendant compte de manière appropriée des services professionnels rendus dans les documents pertinents, dont les dossiers professionnels
- En s'assurant de planifier son travail de façon efficace et de gérer son temps et les priorités de façon appropriée
- En faisant une utilisation judicieuse des technologies de l'information et de la communication
- En respectant les engagements pris dans l'accomplissement de ses responsabilités professionnelles

- En appliquant les principes et les techniques qui sous-tendent une pratique réfléchie ou réflexive sur le plan professionnel et, ce faisant, en tenant compte de ses besoins de développement professionnel
- En s'assurant de poser un regard critique et juste sur les processus institutionnels et organisationnels qui ont une incidence sur les services offerts en psychoéducation, et ce, à partir d'une analyse rigoureuse et multifactorielle des enjeux en présence
- En s'assurant d'utiliser un niveau de langue approprié à la situation et aux caractéristiques des personnes en toutes circonstances
- En respectant les règles de l'orthographe, de la grammaire et de la syntaxe dans ses écrits

En ce qui a trait à la relation avec le client ou toute personne visée, la psychoéducatrice ou le psychoéducateur doit agir comme suit.

- En s'appuyant sur les schèmes relationnels en psychoéducation dans les relations avec le client ou toute personne visée, à savoir l'empathie, la congruence, la considération, la confiance, la sécurité et la disponibilité¹
- En offrant au client ou à toute personne visée une présence authentique, attentive, bienveillante et sensible
- En adoptant une approche centrée sur les besoins et les caractéristiques du client ou de toute personne visée, ce qui inclut les facteurs de risque, de vulnérabilité et de protection et les ressources (forces) du client ou de toute personne visée
- En adoptant une approche favorisant l'émergence et le maintien d'un lien de confiance et d'une alliance collaborative avec le client ou toute personne visée
- En prenant en considération la motivation et la réceptivité du client ou de toute personne visée à s'engager dans un processus de changement
- En fournissant au client ou à toute personne visée l'information pertinente pour comprendre les enjeux liés aux différentes décisions à prendre de manière à leur permettre de faire des choix éclairés
- En s'assurant d'obtenir le consentement libre et éclairé du client ou de toute personne visée chaque fois que cela est opportun
- En s'assurant de respecter la dignité, l'intégrité, l'autonomie, l'autodétermination et les droits du client ou de toute personne visée
- En adoptant une attitude professionnelle adaptée à la situation dans le cas où l'intervention en psychoéducation se voit limitée par la situation du client ou de toute personne visée ou par tout autre facteur d'ordre sociologique, économique, culturel ou organisationnel
- En adoptant une attitude favorisant l'engagement et la participation du client ou de toute personne visée dans un processus de changement
- En étant à l'affût de tout élément dans l'environnement du client ou de toute personne visée ou, alors, dans l'évolution de leur situation qui peut avoir une incidence sur l'intervention
- En s'assurant de considérer le client ou toute personne visée comme des êtres capables de changement et ayant le pouvoir d'agir sur leur situation

Pour ce qui est des relations interprofessionnelles et du travail d'équipe, la psychoéducatrice ou le psychoéducateur doit agir comme suit.

- En tenant compte des rôles, des responsabilités et du champ d'exercice des psychoéducatrices et des psychoéducateurs de même que des activités qui leur sont réservées
- En tenant compte des rôles, des responsabilités et du champ d'exercice des ressources exerçant d'autres professions de même que des activités qui leur sont réservées
- En tenant compte des rôles et des responsabilités des ressources issues de disciplines qui renvoient à l'exercice de professions qui ne relèvent pas du système professionnel québécois

1. Quelques-uns des énoncés qui suivent le présent énoncé peuvent être vus comme une déclinaison des schèmes relationnels en psychoéducation.

- En respectant les principes du travail en équipe, notamment en équipe intradisciplinaire et en équipe interdisciplinaire
- En partageant son expertise avec ses pairs et ses collègues
- En s'assurant de partager, dans le respect des obligations en matière de confidentialité, toute l'information utile avec les autres ressources engagées auprès du client ou de toute personne visée
- En adoptant une attitude qui témoigne d'une identité et d'une assurance professionnelles marquées par le respect et l'affirmation

3.1.2 Les éléments du savoir sous-jacents à la maîtrise des compétences

Les éléments du savoir sous-jacents à la maîtrise des compétences correspondent, nous l'avons dit, aux grands champs du savoir utiles à l'exercice de la profession et donnent des indications relatives aux connaissances et aux habiletés leur étant associées. Dans le contexte de l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur pris dans son ensemble, pour l'essentiel, ces éléments renvoient aux thèmes suivants et à leurs objets respectifs. À cet égard, il importe de signaler que l'exposé des éléments en cause ne présume d'aucune façon du degré de leur importance dans la formation des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, pas plus qu'il ne présume de la manière de les acquérir, ni du moment et du lieu à privilégier pour ce faire².

Les fondements de la psychoéducation

- L'histoire de la psychoéducation et de son évolution au Québec
- Les principes fondamentaux qui guident la pratique professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, y compris les valeurs de la profession, lesquelles se rapportent à la dignité et au respect de la personne, à l'intégrité professionnelle et à la collaboration
- Les éléments clés de la pratique professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs, dont le modèle psychoéducatif et les opérations professionnelles qui en découlent, soit l'observation, l'évaluation préintervention, la planification, l'organisation, l'animation, l'utilisation, l'évaluation postsituationnelle et la communication
- Les modèles théoriques utilisés en psychoéducation, tels que le modèle cognitivo-comportemental, le modèle systémique-interactionnel, le modèle humaniste-existential et le modèle psychodynamique-analytique
- Les approches théoriques utilisées en psychoéducation, dont l'approche de la psychopathologie du développement, les approches comportementale et cognitivo-comportementale, l'approche biopsychosociale, l'approche écosystémique et l'approche motivationnelle
- Les stratégies issues des théories de l'apprentissage
- Les schèmes relationnels en psychoéducation, à savoir, rappelons-le, l'empathie, la congruence, la considération, la confiance, la sécurité et la disponibilité
- Le modèle de la structure d'ensemble en psychoéducation, dont ses composantes qui renvoient principalement à l'intervenante ou l'intervenant, aux sujets, soit à la clientèle visée par une intervention en psychoéducation, au groupe de pairs des sujets, à toutes autres ressources professionnelles du milieu ou aux membres de la collectivité, aux parents des sujets et à toute personne qui leur est significative, aux objectifs de l'intervention, au programme et aux moyens de mise en interaction au regard des objectifs de l'intervention, au système des responsabilités et aux codes et procédures relatifs à

2. Précisons que le présent exposé des éléments du savoir sous-jacents à la maîtrise des compétences en psychoéducation a été élaboré à partir des données recueillies au cours du projet et de celles disponibles sur le sujet, dont celles comprises dans les documents de l'Ordre de même que dans les documents traitant des programmes en psychoéducation offerts par l'Université de Montréal, l'Université de Sherbrooke, l'Université du Québec à Trois-Rivières, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, l'Université du Québec en Outaouais et l'Université Laval, lesquels conduisent à l'exercice de la profession.

l'intervention, au temps et à l'espace de l'intervention de même qu'au système d'évaluation et de reconnaissance des sujets au cours de l'intervention

- Les concepts d'adaptation et d'inadaptation psychosociales et les notions qui leur sont rattachées, dont celles de capacités adaptatives, de difficultés d'adaptation, de défis adaptatifs, de facteurs de risque, de vulnérabilité et de protection associés à l'adaptation et à l'inadaptation psychosociales et celles d'interaction et de convenance entre le potentiel d'adaptation de la personne (PAd) et le potentiel expérientiel que lui offrent son environnement et son entourage (PEx)
- Le processus du raisonnement clinique en psychoéducation
- L'accompagnement de la personne dans sa démarche d'adaptation au moyen de situations de vécu éducatif partagé
- Les moyens d'intervention en psychoéducation, notamment la conduite d'entrevues, l'animation d'activités psychoéducatives et de programmes, l'aménagement de milieux éducatifs, l'intervention par l'entremise de partenaires et l'exercice du rôle-conseil, et les techniques qui leurs sont associées
- Les processus propres à créer et à maintenir un lien de confiance et une alliance collaborative avec le client ou toute personne concernée en psychoéducation
- Les processus propres à susciter la participation du client ou de toute personne visée au cours de l'évaluation et de l'intervention en psychoéducation (techniques de motivation, par exemple)
- La supervision clinique en psychoéducation (sa finalité et ses caractéristiques)

L'évaluation en psychoéducation

- Les fondements et les composantes du modèle d'évaluation psychoéducative, dont l'évaluation fonctionnelle et l'évaluation normative en psychoéducation, l'observation participante et l'observation systématique en psychoéducation
- La conduite d'une entrevue d'évaluation en psychoéducation (entrevue structurée, entrevue semi-structurée) auprès d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou des représentantes et des représentants d'une organisation
- Les notions utiles en psychométrie et en métrologie, dont celles relatives aux échelles de mesure, aux critères, à la normalisation, à la standardisation, à la fidélité et à l'erreur de mesure ainsi qu'aux éléments de preuve de la validité
- Les principaux instruments de mesure et d'évaluation en psychoéducation (tests psychométriques, instruments d'évaluation clinique validés, grilles d'observation, etc.)
- L'utilisation des instruments de mesure et d'évaluation en psychoéducation (élaboration, ajustement, sélection en fonction de la clientèle et de la problématique, administration, notation et interprétation des données)
- Les systèmes de classification des maladies et des troubles mentaux, principalement la Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes (CIM-10-CA) et le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-V), et les principes nosologiques qui leur sont sous-jacents
- L'évaluation d'une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique
- L'évaluation en protection de la jeunesse
- L'évaluation d'une adolescente ou d'un adolescent dans le contexte d'une décision du tribunal
- L'évaluation d'un enfant qui n'est pas encore admissible à l'éducation préscolaire et qui présente des indices de retard de développement
- L'évaluation d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation
- L'évaluation de tout type de risques, dont les risques de compromission de la sécurité ou du développement des personnes et les risques qu'une personne peut représenter pour elle-même, pour autrui ou pour la société en général, notamment le risque suicidaire ou le risque de conduite violente jusqu'au passage à l'acte

- L'évaluation de l'urgence, de la dangerosité et des facteurs explicatifs dans différentes situations de crise
- L'élaboration d'hypothèses cliniques et de conclusions analytiques
- La formulation d'une opinion professionnelle et de recommandations
- La communication du résultat d'une évaluation psychoéducative

L'intervention en psychoéducation

- L'élaboration d'un plan d'intervention en psychoéducation, dont un plan d'intervention pour une personne atteinte d'un trouble mental ou présentant un risque suicidaire qui est hébergée dans une installation d'un établissement qui exploite un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation
- La décision d'utiliser des mesures de contention ou d'isolement à l'intérieur d'un plan d'intervention en psychoéducation
- La relation d'aide dans un contexte volontaire et dans un contexte involontaire
- L'intervention individuelle auprès des enfants, des jeunes et des adultes
- L'intervention auprès des groupes
- L'intervention auprès des familles
- L'intervention en protection de la jeunesse
- L'intervention auprès de personnes aux prises avec un trouble du développement, un trouble du comportement ou un problème de santé mentale
- L'intervention auprès de personnes aux prises avec des problèmes de dépendance (alcoolisme, toxicomanie, jeu pathologique, cyberdépendance)
- L'intervention en situation de crise et en situation d'urgence
- L'intervention en milieu communautaire
- L'instauration d'un processus de changement pour une personne, une famille, un groupe ou une organisation
- L'autonomisation et l'autodétermination des personnes, des familles, des groupes ou des organisations
- L'établissement de partenariats, notamment la mobilisation, le leadership, l'influence, la négociation stratégique, la création de liens de confiance, la concertation autour d'une vision commune et la coordination de l'action
- Les services offerts en santé mentale et les caractéristiques du continuum de services (prévention, traitement spécialisé, réadaptation psychosociale et réinsertion)
- Les programmes d'intervention, les services et les activités de soutien utiles au rétablissement ou au développement des capacités adaptatives
- Les programmes de prévention utiles à la pratique professionnelle en psychoéducation, notamment dans les domaines de l'adaptation scolaire, de la protection de la jeunesse, de la délinquance juvénile et de la santé mentale

Les notions relatives à la psychologie et à la psychopathologie pertinentes pour la profession

- Les théories de l'attachement
- Les théories de la personnalité
- Les théories de l'apprentissage social
- Les théories du développement humain, dont les facteurs de risque et les facteurs de protection qui influent sur le développement moteur, psychomoteur, social, socioaffectif, cognitif, langagier, neurophysiologique et psychosexuel (facteurs biologiques, psychologiques et environnementaux)
- Les étapes du développement habituel d'un être humain et leurs caractéristiques
- Les principaux défis adaptatifs propres aux différentes étapes du développement humain

- La psychopathologie développementale et les facteurs de risque et de protection associés aux trajectoires développementales
- Les caractéristiques des principaux troubles du développement et les symptômes qui leur sont associés, dont le trouble du spectre de l'autisme, la déficience intellectuelle, la déficience motrice, la déficience langagière, le retard intellectuel, le retard de développement, le trouble d'apprentissage et les troubles de l'attachement
- Les caractéristiques des principaux troubles du comportement et de la conduite et les symptômes qui leur sont associés, dont le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité, le trouble oppositionnel avec provocation, l'agressivité et le retrait social
- Les caractéristiques des principaux problèmes de santé mentale et les symptômes qui leur sont associés, dont les troubles de l'humeur (dépression, trouble bipolaire, etc.), les troubles anxieux (trouble panique, phobie sociale ou spécifique, état de stress post-traumatique, etc.), les troubles psychotiques (schizophrénie, trouble délirant, etc.), les troubles de l'alimentation (anorexie, boulimie, etc.) et les troubles de la personnalité (personnalité limite, personnalité narcissique, etc.)
- Les différents types de dépendances et leurs conséquences ainsi que les problèmes psychosociaux qui leurs sont associés

Les notions relatives à la sociologie et à la criminologie pertinentes pour la profession

- Les théories des systèmes sociaux, de la stratification sociale et de l'appartenance culturelle
- La définition et les caractéristiques des rôles et des statuts sociaux, des représentations sociales et des modèles sociaux
- La définition et les caractéristiques de l'identité sexuelle et de l'identité de genre
- Les processus sociaux menant à l'exclusion sociale, à la marginalisation, à la désocialisation et à la désaffiliation
- Les processus sociaux menant à la déviance, à la délinquance et à la criminalité, soit les facteurs criminogènes et les mécanismes de l'émergence et du développement de la conduite délinquante
- Les processus sociaux menant à la violence et à l'agression, dont la violence conjugale, y compris les facteurs de risque et les phénomènes liés à la violence
- Les caractéristiques de la pauvreté et des phénomènes d'inégalité et de marginalité qui lui sont associés et l'incidence de ces réalités sur les conditions de vie des personnes, des familles et des groupes
- Les effets des inégalités sociales, de la discrimination, de l'oppression et des injustices sociales, politiques et économiques sur le fonctionnement social des personnes, des familles et des groupes
- La configuration filiale et familiale au Québec et son évolution à travers le temps, y compris les modes de socialisation des enfants et les liens entre les dynamiques familiales et les problèmes vécus par les jeunes, tels que la négligence et la maltraitance
- Les caractéristiques de la violence à l'égard des jeunes et de celle occasionnée par les jeunes, notamment l'intimidation, la cyberintimidation et le taxage
- La justice relative aux personnes mineures, dont les théories de la criminalité chez les jeunes, la Loi sur la protection de la jeunesse et la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents

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

- Les notions utiles en biologie humaine, dont celles relatives à l'anatomie et à la physiologie
- Les notions utiles en neuropsychologie, dont celles relatives aux processus neurologiques liés à la cognition, la mémoire, l'apprentissage, la motivation, les émotions et les fonctions exécutives
- Les notions utiles en épidémiologie et en étiologie au regard de la maladie mentale
- Les notions utiles en psychopharmacologie, dont celles relatives aux psychotropes
- Les notions utiles en gérontologie, dont celles relatives aux facteurs biologiques, psychologiques et sociaux qui caractérisent le vieillissement humain

- Les notions utiles en sexologie, dont celles relatives aux dysfonctions sexuelles
- Les notions utiles en anthropologie sociale et culturelle, dont celles relatives à la trajectoire de même qu'aux coutumes et aux valeurs des personnes issues des Premières nations
- Les notions utiles en anthropologie sociale et culturelle, dont celles relatives à la trajectoire de même qu'aux coutumes et aux valeurs des personnes immigrantes et des personnes issues des différentes communautés culturelles qui vivent au Québec
- Les notions utiles en pédagogie et en andragogie, notamment au regard de la conduite d'activités de partage et de transfert de connaissances, de sensibilisation, d'éducation et d'enseignement auprès des clients et de leurs proches, des pairs, des collègues et des stagiaires
- Les notions utiles en sciences de l'éducation, notamment au regard des enjeux liés à la persévérance scolaire et à la réussite éducative des jeunes de même qu'au regard de la gestion de classe
- Les notions des sciences de la santé utiles à la compréhension du point de vue clinique et du discours des ressources exerçant d'autres professions

Les relations entre les personnes et la communication

- Les processus d'une communication efficace selon le statut et les caractéristiques de l'auditoire (client, pair, collègue, stagiaire, membre de communauté culturelle, etc.) et les contextes (face à face, conversation téléphonique, communication devant un groupe, témoignage en cour, courrier électronique, visioconférence, etc.)
- Les caractéristiques des divers types de relation entre les personnes (hiérarchiques, d'autorité, de partenariat, de réseautage, de collaboration, de vis-à-vis, etc.) et les modes de communication qui leur sont associés
- La négociation et la résolution de conflits
- La médiation et la conciliation
- L'animation de groupe
- Le travail dans un contexte de collaboration professionnelle intradisciplinaire et interdisciplinaire, y compris le suivi et la coordination d'activités cliniques
- La direction de comités de travail ainsi que l'organisation et l'animation de réunions
- La communication stratégique et l'exercice du leadership professionnel

Les systèmes sociaux et organisationnels

- Le système professionnel québécois, y compris le Code des professions et les règlements afférents de même que les notions de champ d'exercice et d'activités réservées
- Le cadre législatif, réglementaire et normatif de l'exercice de la profession, dont le Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices
- Les droits et les obligations associés à l'exercice de la profession
- Le rôle et les compétences des différentes institutions québécoises, dont les administrations publiques centrales, les administrations territoriales, les administrations de sécurité sociale et les organismes paragouvernementaux
- L'organisation du système scolaire québécois, y compris les rôles et le partage des responsabilités entre les différents partenaires ou intervenants en cause de même que la réglementation en vigueur
- L'organisation du système de santé et de services sociaux québécois, y compris l'organisation et le fonctionnement du réseau de services intégrés, les rôles et le partage des responsabilités entre les différents partenaires ou intervenants en cause de même que la réglementation en vigueur
- Le rôle et les compétences des différentes composantes du système judiciaire québécois, dont les cours municipales, la Cour du Québec (Chambre civile, Chambre criminelle et pénale et Chambre de la jeunesse), la Cour d'appel du Québec, la Cour supérieure du Québec, le Tribunal administratif du Québec (Commission d'évaluation des troubles mentaux) et le Tribunal des droits de la personne

- L'organisation des services communautaires au Québec, y compris les organismes et les réseaux qui y sont rattachés, dont les ressources en santé mentale et les ressources en toxicomanie et autres dépendances, de même que la réglementation en vigueur
- Les caractéristiques des principales politiques en matière d'éducation, de santé et de services sociaux en vigueur au Québec

L'éthique et la déontologie

- La prise de décision éthique
- Les aspects éthiques et déontologiques liés à l'intervention psychoéducative, notamment en contexte involontaire, y compris les enjeux liés au consentement libre et éclairé
- L'exercice de l'intégrité, de l'objectivité, de la disponibilité, de la diligence, de la responsabilité, de l'indépendance, du désintéressement et du secret professionnel en psychoéducation
- L'exercice de la neutralité en psychoéducation
- Le processus de la réflexion critique continue sur sa pratique professionnelle (pratique professionnelle dite réfléchie ou réflexive)

La méthode scientifique et ses applications

- La contribution de la recherche à la pratique professionnelle en psychoéducation
- La construction d'un objet de recherche et les étapes d'une démarche scientifique
- L'analyse documentaire
- Les méthodes de collecte des données en recherche qualitative (observation, entrevue, groupe de discussion, histoire de vie, etc.) et les techniques d'analyse de celles-ci (analyse de contenu thématique, synthèse analytique, etc.)
- Les méthodes de collecte des données en recherche quantitative (questionnaire d'enquête, etc.) et les techniques d'analyse de celles-ci (analyse statistique descriptive, inférence statistique, principaux logiciels de traitement statistique, etc.)
- Les processus visant la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques et de programmes, notamment dans les domaines de l'adaptation scolaire, de la protection de la jeunesse, de la délinquance juvénile et de la santé mentale
- L'élaboration et la validation des instruments de mesure et d'évaluation, y compris la validation de la qualité des données (fidélité, validité interne et externe, etc.)
- L'analyse critique et l'interprétation de données issues de la recherche (méta-analyses, recensions, etc.) ou d'autres sources (sites Internet, articles de revues de vulgarisation scientifique, articles de revues d'information générale, etc.)
- L'utilisation de données issues de la recherche, dont les données probantes et les données relatives aux meilleures pratiques en psychoéducation
- La diffusion du résultat d'une recherche
- L'éthique en recherche

La gestion et la transmission de l'information

- La rédaction des rapports d'évaluation ou autres
- La préparation, la rédaction et la gestion des dossiers professionnels, ce qui inclut la préservation de la confidentialité des données colligées dans ceux-ci
- La préparation (format, références médiagraphiques, etc.) et la rédaction de textes visant la production de différents types de document présentés sur des supports variés, notamment des documents à caractère administratif, des documents à caractère scientifique (rapports, articles, etc.) et de vulgarisation et des documents audiovisuels
- La vulgarisation du savoir

- La recherche de la documentation scientifique dans les bases de données pertinentes et dans le réseau Internet
- L'usage des médias sociaux et des réseaux de communication électroniques
- Les enjeux liés au traitement de l'information, notamment la sécurité des échanges dans le réseau Internet

La gestion des organisations et de projets

- Les divers modèles de gestion des organisations
- Les notions utiles au sujet de l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et la gestion administrative et financière des organisations
- Les notions utiles au sujet de la planification stratégique du changement et la gestion de celui-ci dans les organisations
- Les notions utiles en matière de conception, de mise en œuvre et d'évaluation de projets

La santé et la sécurité au travail

- Les risques potentiels pour la santé et la sécurité associés à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur
- Les facteurs de protection utiles à la préservation de l'équilibre sur le plan de la santé physique et mentale dans l'exercice de la profession
- La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel et de l'usure de compassion
- Les principes sous-jacents et les techniques relatives à l'autodéfense, à la pacification et à la maîtrise d'une personne violente (arrêt d'agir, contention, isolement, etc.)
- Les notions utiles en ergonomie

3.1.3 Les attitudes et les comportements professionnels attendus

Les attitudes et les comportements professionnels attendus de la part des psychoéducatrices et des psychoéducateurs visent, rappelons-le, les qualités personnelles et les savoir-être utiles à l'exercice de la profession. À cet égard, ils se font l'écho de certains éléments que l'on trouve dans le contexte de concrétisation des dimensions opérationnelles des compétences, présenté précédemment, et ils se divisent selon le rapport à soi, le rapport aux autres ou les relations humaines, et le professionnalisme³.

Le rapport à soi

- Faire preuve d'une bonne connaissance de soi, en particulier de ses capacités, habiletés, compétences et limites ainsi que de ses motivations, valeurs, biais et préjugés, et de l'incidence possible de ces réalités sur les relations établies avec les clients de même que sur ses relations interpersonnelles et interprofessionnelles en général
- Faire preuve d'un intérêt personnel marqué pour les êtres humains
- Faire preuve de confiance en soi, c'est-à-dire démontrer de l'assurance personnelle et professionnelle
- Faire preuve de congruence et de cohérence entre le discours et l'action
- Faire preuve d'authenticité, de transparence, d'honnêteté et d'intégrité
- Faire preuve d'une bonne capacité d'adaptation et de souplesse

3. Comme mentionné dans l'avertissement liminaire du présent référentiel, un certain nombre d'attitudes et de comportements professionnels attendus de la part des psychoéducatrices et des psychoéducateurs peuvent également l'être de la part de personnes qui exercent d'autres professions au Québec. À cet égard, il faut savoir que l'exposé de ces attitudes et comportements est issu, outre des écrits sur le sujet, des données recueillies dans le projet, en particulier au cours des entrevues en profondeur menées auprès de psychoéducatrices et de psychoéducateurs, et renvoie à l'occurrence de leur énoncé d'une entrevue à l'autre.

- Faire preuve de maturité affective et d'autorégulation affective et cognitive
- Faire preuve d'humilité et d'un esprit critique face à son action sur le plan professionnel
- Faire preuve d'ouverture au regard de toute rétroaction se rapportant à son travail ou à ses attitudes et comportements

Le rapport aux autres ou les relations humaines

- Faire preuve de bienveillance et de considération à l'endroit des êtres humains
- Faire preuve d'une attitude accueillante au regard des réactions et des sentiments des clients
- Faire preuve d'écoute, de disponibilité et de patience à l'endroit des clients
- Faire preuve d'ouverture, de respect et d'une attitude exempte de jugement au regard de la différence
- Faire preuve de sensibilité et d'empathie au regard de la situation vécue par les clients, y compris leur souffrance et leur détresse, tout en respectant les exigences liées à l'exercice de son rôle professionnel
- Faire preuve d'altruisme et de sollicitude et croire en la capacité des personnes à effectuer des changements dans leur vie
- Faire preuve de jugement dans ses relations avec les clients et de discernement entre l'acceptable et l'inacceptable
- Faire preuve d'un sens aigu de l'observation
- Faire preuve de perspicacité, c'est-à-dire saisir ce qui est significatif dans le discours verbal et non verbal des personnes
- Faire preuve d'un souci à s'exprimer, en tout temps, selon un niveau de langue accessible, clair et précis
- Faire preuve de courtoisie et d'entregent
- Faire preuve de tact et de diplomatie
- Faire preuve d'humour
- Faire preuve de tolérance au stress
- Faire preuve d'un esprit d'équipe

Le professionnalisme

- Faire preuve d'autonomie professionnelle
- Faire preuve d'engagement, de disponibilité et d'un sens des responsabilités dans sa pratique professionnelle
- Faire preuve d'affirmation et de leadership voire même de persuasion dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles et dans ses communications
- Faire preuve de polyvalence pour être en mesure d'exercer des fonctions variées auprès de clients qui ont des difficultés d'adaptation liées à différents types de problématique
- Faire preuve du doute nécessaire dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles
- Faire preuve de calme, de persévérance et de contrôle de soi en toute situation
- Faire preuve de sang-froid et d'efficacité en situation de crise ou en situation d'urgence
- Faire preuve de discernement dans l'évaluation de situations potentiellement dangereuses ou préjudiciables pour soi ou pour autrui et du degré d'urgence associé au fait de devoir poser ou non un geste professionnel dans les circonstances
- Faire preuve d'un sens de l'organisation dans la conduite de ses activités professionnelles
- Faire preuve de curiosité intellectuelle, c'est-à-dire avoir le souci de chercher l'information utile et de tenir à jour ses compétences
- Faire preuve d'initiative, d'intuition et d'un sens de l'anticipation
- Faire preuve d'esprit critique en même temps que d'ouverture d'esprit au regard des tendances sociétales et des problèmes sociaux

- Faire preuve d'un esprit analytique et méthodique
- Faire preuve d'une pensée structurée
- Faire preuve de rigueur

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

La vue d'ensemble des compétences associées à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur est présentée dans le tableau qui suit. De fait, le tableau illustre les quatre domaines de compétences de même que les compétences qui sont rattachées à chacun de ceux-ci. À ce sujet, notons qu'en vue d'apprécier au mieux la description détaillée des compétences exposées à l'aide des encadrés de la section suivante, il peut être intéressant de se reporter à l'annexe VI pour avoir, en un coup d'œil, un aperçu de ce qui constitue les compétences de la profession, prises une à une et dans leur globalité.

1^{er} domaine de compétences La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation

- Compétence 1.1 Être capable de recueillir les données nécessaires pour cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou d'une organisation ou, encore, pour éclairer toute situation qui requiert une expertise en psychoéducation
- Compétence 1.2 Être capable d'établir et d'exposer un résultat d'évaluation psychoéducative
- Compétence 1.3 Être capable de concevoir et de planifier une intervention en psychoéducation
- Compétence 1.4 Être capable de mettre en œuvre une intervention en psychoéducation et d'en assurer le suivi

2^e domaine de compétences La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation

- Compétence 2.1 Être capable de produire les documents liés à la pratique professionnelle
- Compétence 2.2 Être capable d'agir en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur dans un contexte de collaboration professionnelle intradisciplinaire ou interdisciplinaire
- Compétence 2.3 Être capable de contribuer à l'organisation des services en psychoéducation
- Compétence 2.4 Être capable d'assurer la bonne marche de sa pratique professionnelle

3^e domaine de compétences Le développement professionnel continu

- Compétence 3.1 Être capable de produire un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel
- Compétence 3.2 Être capable de mettre en œuvre un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel, d'en utiliser les acquis et de l'actualiser

4^e domaine de compétences La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

- Compétence 4.1 Être capable de contribuer au transfert des connaissances en psychoéducation
- Compétence 4.2 Être capable de contribuer à l'approfondissement et à la communication des connaissances en psychoéducation
-

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

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

- ① La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation
- ② La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation

- ③ Le développement professionnel continu
- ④ La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

Ainsi, pour chaque domaine, l'exposé des compétences suit la logique suivante : on trouve, tout d'abord, l'énoncé de la compétence, lequel est formulé à l'aide de l'expression *Être capable de*; ensuite, les dimensions opérationnelles des compétences, soit les actions et les unités d'action qui leur sont rattachées; enfin, les critères de démonstration de la maîtrise de la compétence⁴. À ce propos, il importe d'attirer l'attention sur les faits qui suivent.

Selon le modèle conceptuel utilisé pour produire le présent référentiel, tel qu'il est décrit dans le premier chapitre du document, en particulier la définition donnée au concept clé du modèle, soit le concept de compétence, chacune des compétences est énoncée de manière à évoquer un résultat attendu.

Le résultat attendu prend appui sur le caractère dynamique et itératif des processus d'ordre analytique ou autre que sous-tend la mise en œuvre des compétences associées à la profession.

Les assises de l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur, présentées dans la première section du chapitre, sont indissociables des compétences.



Autrement dit, la mise en œuvre des compétences n'équivaut pas à une réalisation séquentielle et linéaire des aspects qui les composent. Elle suppose plutôt d'incessants allers-retours entre ceux-ci dans l'action.

Par ailleurs, on retiendra que, bien qu'elle touche l'ensemble des compétences associées au premier domaine de compétences, la tenue des dossiers professionnels fait partie des compétences comprises dans le deuxième domaine. La raison de ce fait réside dans le respect de la logique interne propre à la production du présent référentiel.

Enfin, rappelons que les compétences, telles qu'elles sont décrites, renvoient aux différents milieux de la pratique professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et que, de ce fait, les critères de démonstration de la maîtrise des compétences doivent être lus et interprétés en fonction de la mission et des mandats respectifs de l'un et l'autre de ces milieux. Rappelons, de plus, que les domaines deux, trois et quatre regroupent des compétences qui, bien qu'elles soient formulées en fonction de la réalité de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur, peuvent se révéler pertinentes pour d'autres professions. Rappelons, en outre, que le quatrième domaine suppose d'avoir acquis aussi bien une solide expérience professionnelle que la reconnaissance de celle-ci dans le milieu et que, contrairement aux trois premiers domaines, il regroupe des compétences qui vont au-delà de ce qui doit nécessairement être accompli par l'ensemble des psychoéducatrices et des psychoéducateurs.

4. Le répertoire des verbes d'action utilisés pour énoncer les compétences associées à l'exercice de la profession est présenté à l'annexe IV du présent document. Puis, la définition de mots ou d'expressions qui se rapportent à l'exercice de la profession au Québec et des mots choisis en tant que critères de démonstration de la maîtrise de la compétence est présentée dans le glossaire qui se trouve à l'annexe V du document.

1^{er} domaine de compétences

La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation

Compétence 1.1 Être capable de recueillir les données nécessaires pour cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou d'une organisation ou, encore, pour éclairer toute situation qui requiert une expertise en psychoéducation

Action 1.1.1 Analyser la demande de service et y donner suite

1^{re} unité d'action ➤ Examiner la demande de service ou le dossier documentant la demande de service

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de l'interprétation des renseignements liés à la demande ou contenus dans le dossier, y compris les motifs de la consultation
- 2 Pertinence et efficacité des moyens pris, y compris la consultation de personnes (client, intervenantes et intervenants ayant fait la demande de service, etc.), pour obtenir des renseignements complémentaires sur la demande et pour en faire l'interprétation
- 3 Pertinence et exhaustivité des renseignements réunis pour faire l'analyse de la demande de service
- 4 Justesse de la compréhension des renseignements disponibles

2^e unité d'action ➤ Déterminer les suites à donner à la demande et en faire part au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Prise en considération de ses propres compétences et des limites de celles-ci
- 2 Prise en considération des critères établis dans le milieu pour faire l'analyse de la situation, y compris pour déterminer l'admissibilité du client aux services et aux programmes de l'organisation d'appartenance
- 3 Prise en considération de tout fait relatif au contexte de la demande pouvant signaler un éventuel problème sur le plan de l'éthique ou de la déontologie
- 4 Pertinence et exhaustivité des éléments pris en considération dans l'analyse
- 5 Pertinence et efficacité du processus analytique mis en œuvre, y compris les liens analytiques faits dans la situation
- 6 Justesse des conclusions établies au regard de la situation et des suites à y donner, dont la nécessité de diriger le client vers d'autres ressources
- 7 Justesse de l'approche de communication adoptée pour présenter le résultat de l'analyse au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers et pour en discuter
- 8 Pertinence et précision des renseignements transmis en ce qui a trait aux suites à donner à la demande et aux ressources aptes à le faire

Action 1.1.2 Asseoir la démarche de collecte des données

1^{re} unité d'action ➤ Mettre en place les conditions propres à créer un lien de confiance et une alliance collaborative avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de la perspective adoptée dans sa relation avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers, soit une perspective de partenariat qui se traduit par un partage du savoir et du pouvoir adapté à la situation et par des échanges marqués par la réciprocité
- 2 Justesse de l'attitude adoptée, notamment la transparence, la bienveillance, le respect, l'ouverture et l'honnêteté

Compétence 1.1 Être capable de recueillir les données nécessaires pour cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou d'une organisation ou, encore, pour éclairer toute situation qui requiert une expertise en psychoéducation

- 3 Justesse et précision des renseignements transmis au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers au regard :
 - de ce qu'est la psychoéducation et de ce que recouvrent les services qui lui sont rattachés
 - de son rôle et de ses responsabilités en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur, y compris la portée et les limites de son action
 - des motifs de la consultation et du contexte de la demande de service, y compris le contexte légal
 - de ce que peut supposer un processus d'évaluation psychoéducative
 - de l'utilisation qui pourra être faite de l'information recueillie au cours de la collecte des données
 - du déroulement de la collecte des données
 - des règles relatives au consentement libre et éclairé, au secret professionnel et à la confidentialité
- 4 Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications
- 5 Justesse du degré de l'importance accordée à la perception du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers au regard des difficultés d'adaptation ou de la situation ayant conduit à la demande de service de même que de leur vécu relatif à celles-ci
- 6 Pertinence et efficacité des moyens pris pour permettre au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers d'émettre leur point de vue, d'exprimer leurs attentes, de poser des questions, d'exposer leurs préoccupations et de faire état de leurs contraintes
- 7 Prise en considération du point de vue, des attentes, des questions, des préoccupations et des contraintes du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 8 Justesse du degré de l'importance accordée à la dignité et à l'autonomie du client ou de toute personne visée ou, encore, à la situation objective et subjective de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 9 Prise en considération des caractéristiques psychosociales, économiques et culturelles et du vécu du client ou de toute personne visée, de l'environnement dans lequel ils évoluent et de leur entourage ou, encore, de la situation objective et subjective de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 10 Prise en considération des réactions, des inquiétudes, de la motivation, de la réceptivité et des valeurs du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 11 Justesse de la stratégie adoptée pour rassurer et pour encourager le client ou toute personne visée ou, encore, pour favoriser l'ouverture de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 12 Pertinence et clarté des documents utilisés (formulaire de consentement, entente de confidentialité, etc.)

2^e unité d'action ➤ Déterminer les données à recueillir, les sources d'information à privilégier et les moyens d'évaluation à utiliser au cours de la collecte des données

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Prise en considération de la demande de service, y compris les motifs de la consultation, et des renseignements complémentaires recueillis au moment de l'analyse de celle-ci
- 2 Justesse de l'analyse des données disponibles
- 3 Prise en considération des données issues de la recherche appropriées à la situation (données probantes, meilleures pratiques en psychoéducation, etc.)

Compétence 1.1 Être capable de recueillir les données nécessaires pour cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou d'une organisation ou, encore, pour éclairer toute situation qui requiert une expertise en psychoéducation

- 4 Pertinence de la sélection des facteurs à documenter au cours de la collecte des données, qu'il s'agisse d'une évaluation fonctionnelle ou d'une évaluation normative
- 5 Justesse du repérage des données à recueillir au cours de la collecte des données
- 6 Prise en considération du contexte légal de l'évaluation (clientèle volontaire ou non, par exemple) et des pratiques, des caractéristiques et de la mission de l'organisation d'appartenance
- 7 Prise en considération des particularités de chacun des moyens d'évaluation, y compris les questionnaires et les instruments de mesure et d'évaluation éventuellement pertinents (tests psychométriques, instruments d'évaluation clinique validés et grilles d'observation), et de chacune des sources d'information
- 8 Prise en considération de ses propres compétences et des limites de celles-ci
- 9 Justesse de l'analyse de l'utilité respective de chaque moyen d'évaluation à retenir dans la situation
- 10 Pertinence des moyens d'évaluation retenus pour mener, en toute efficacité, la collecte des données
- 11 Exhaustivité des sources d'information à privilégier
- 12 Justesse de l'analyse de l'ensemble des facteurs pouvant avoir une incidence sur la collecte des données
- 13 Pertinence de la stratégie d'évaluation psychoéducative d'ensemble à privilégier

Action 1.1.3 Mener à bien la collecte des données

1^{re} unité d'action ➤ Planifier la collecte des données

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de l'évaluation des ressources matérielles, humaines, financières et liées au temps nécessaires pour réaliser la collecte des données, y compris les déplacements à prévoir
- 2 Efficacité de la vérification faite relativement à la disponibilité des ressources nécessaires pour mener la collecte des données
- 3 Justesse de l'analyse de la nécessité d'ajuster les moyens d'évaluation retenus dans la situation
- 4 Pertinence et rigueur de l'ajustement des moyens d'évaluation retenus
- 5 Justesse et précision de la demande formulée au client ou à toute personne visée au sujet de leur consentement à ce que leurs proches ou toute autre personne soient mis à contribution au cours de la collecte des données
- 6 Justesse de la démarche prévue pour assurer la mise à contribution des personnes ciblées au cours de la collecte des données
- 7 Justesse de la planification du déroulement de la collecte des données, y compris le calendrier de sa réalisation

2^e unité d'action ➤ Procéder à la collecte des données

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de l'attitude adoptée, notamment la transparence, la bienveillance, le respect, l'ouverture et l'honnêteté
- 2 Justesse du degré de l'importance accordée au fait de voir le client ou toute personne visée dans une perspective globale
- 3 Pertinence et justesse des éléments reflétés (nommés) au client ou à toute personne visée au regard de leur réalité, de leurs émotions, de leurs ressources (forces), de leur fonctionnement adaptatif (dynamique adaptative) et de leurs capacités adaptatives de même qu'au regard des ressources et des limites de l'environnement dans lequel ils évoluent et de celles de leur entourage

Compétence 1.1 Être capable de recueillir les données nécessaires pour cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou d'une organisation ou, encore, pour éclairer toute situation qui requiert une expertise en psychoéducation

- 4 Pertinence et justesse des éléments portés à l'attention de toute ressource appelée à intervenir auprès du client ou de toute personne visée dans la situation
- 5 Pertinence et justesse du soutien offert au client ou à toute personne visée dans la prise de conscience de leur réalité, de leurs émotions, de leurs ressources (forces), de leur fonctionnement adaptatif (dynamique adaptative) et de leurs capacités adaptatives de même qu'au regard des ressources et des limites de l'environnement dans lequel ils évoluent et de celles de leur entourage
- 6 Pertinence et justesse du soutien offert à toute ressource appelée à intervenir auprès du client ou de toute personne visée dans la prise de conscience de ce que la situation de ces derniers provoque chez-elle et de l'attitude qu'elle adopte à leur endroit
- 7 Respect du rythme du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 8 Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications au moment d'aborder les sujets utiles à la collecte des données
- 9 Discernement dans l'interprétation et le sens donné aux propos tenus par le client ou toute personne visée ou, encore, par toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers (le dit) et à ce qui est observé par l'intermédiaire du non-dit ou des signes paralinguistiques
- 10 Pertinence et efficacité des moyens pris pour valider l'interprétation et le sens donné aux éléments importants repérés à travers le dit et à ce qui est observé dans le non-dit et les signes paralinguistiques
- 11 Respect des règles et des pratiques établies à propos de la mise en œuvre de chacun des moyens pris (observation, consultation de tierces personnes, entrevue, etc.) pour recueillir les données recherchées
- 12 Respect du protocole d'utilisation de chacun des instruments de mesure et d'évaluation
- 13 Acuité de l'observation de tout élément utile
- 14 Pertinence et efficacité des moyens pris pour obtenir la collaboration de toute personne à mettre à contribution dans la collecte des données
- 15 Pertinence et efficacité des moyens pris pour veiller à la gestion du risque que représente le client ou toute personne visée pour la société en général, pour une tierce personne en particulier, pour la psychoéducatrice ou le psychoéducateur ou pour lui-même ou elle-même, y compris le risque suicidaire et le risque de conduite violente
- 16 Pertinence et efficacité des moyens pris pour repérer tout indice de compromission de la sécurité ou du développement du client ou de toute personne visée et pour agir en conséquence
- 17 Justesse de l'analyse quant à la nécessité de recueillir d'autres données dans la situation
- 18 Pertinence, précision et exhaustivité des données recueillies en ce qui a trait, notamment :
 - à l'histoire du problème ayant conduit à la demande de service (description des difficultés d'adaptation ou de la situation en cause, intensité et fréquence du comportement, événement déclencheur, manière avec laquelle l'entourage réagit aux difficultés ou à la situation, etc.)
 - à la perception du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers quant au problème ayant conduit à la demande de service
 - à l'histoire personnelle et familiale du client ou de toute personne visée
 - aux services en psychoéducation et autres services reçus antérieurement et au moment de la collecte des données et à leur résultat, ce qui inclut le résultat de processus d'évaluation menés par toute autre ressource
 - aux modalités adaptatives adoptées par le client ou toute personne visée en interaction avec leur entourage

Compétence 1.1 Être capable de recueillir les données nécessaires pour cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou d'une organisation ou, encore, pour éclairer toute situation qui requiert une expertise en psychoéducation

- aux caractéristiques de l'environnement dans lequel le client ou toute personne visée évoluent, de leur entourage et de leurs conditions de vie, y compris les comportements des personnes et les facteurs qui peuvent soutenir le développement des capacités adaptatives et ceux qui peuvent contribuer à maintenir les difficultés
 - à la croyance du client ou de toute personne visée et de leurs proches en une amélioration possible de leur situation, à leur réceptivité et à leur motivation quant à leur engagement dans un processus de changement en psychoéducation et à leurs attentes au regard de l'intervention
 - à la contribution que peut avoir l'entourage du client ou de toute personne visée dans le processus visant leur adaptation psychosociale (soutien ou absence de soutien, etc.)
 - aux valeurs, aux croyances, aux centres d'intérêt et aux projets du client ou de toute personne visée
 - à la gestion de leurs émotions (agressivité, tolérance au stress et à l'anxiété, etc.) et à leur capacité d'introspection
- ¹⁹ Respect des règles en vigueur en matière de consentement libre et éclairé de même qu'au regard du secret professionnel et de la confidentialité
-

Compétence 1.2	Être capable d'établir et d'exposer un résultat d'évaluation psychoéducative
Action 1.2.1	Dégager un résultat d'évaluation psychoéducative
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Analyser et interpréter les données recueillies</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Efficacité de la vérification faite relativement à la validité des données recueillies 2 Justesse du raisonnement clinique en psychoéducation suivi pour dégager un résultat d'évaluation psychoéducative 3 Prise en considération de l'ensemble des données recueillies 4 Respect des protocoles liés à l'analyse et à l'interprétation des données recueillies à l'aide des moyens d'évaluation utilisés, y compris les instruments de mesure et d'évaluation 5 Justesse du degré de l'importance accordée à son jugement clinique comme au résultat obtenu à l'aide d'instruments de mesure et d'évaluation 6 Justesse des liens analytiques établis entre les difficultés d'adaptation ou la situation ayant conduit à la demande de service, les données mises au jour et celles issues de la recherche en la matière 7 Justesse et précision de l'interprétation des données recueillies, dont ce qui se dégage de chacune d'entre elles et de l'ensemble de celles-ci à propos, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • des écarts observés entre les difficultés d'adaptation du client ou de toute personne visée ou la situation ayant conduit à la demande de service et la perception des personnes en cause dans la situation • des difficultés d'adaptation et des capacités adaptatives du client ou de toute personne visée • des facteurs de risque, de vulnérabilité et de protection du client ou de toute personne visée • des ressources et des limites de l'environnement dans lequel le client ou toute personne visée évoluent et de celles de leur entourage • de l'interaction entre le potentiel d'adaptation (PAd) du client ou de toute personne visée et le potentiel expérientiel (PEX) que leur offrent leur environnement et leur entourage • de leurs besoins, ce qui inclut leurs besoins psycho-socio-économiques • de leurs ressources (forces) et de leurs limites • de leur désir de s'engager dans un processus de changement • des besoins satisfaits par l'intermédiaire du comportement problématique (sa fonction) • des écarts observés au regard d'une norme quant au développement du client ou de toute personne visée ou à leur façon d'agir 8 Pertinence et justesse des hypothèses cliniques envisagées et des conclusions analytiques tirées au regard de la situation
2 ^e unité d'action	<p>➤ Déterminer les suites appropriées au résultat de l'évaluation</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Justesse de l'analyse des effets bénéfiques d'une intervention en psychoéducation et des conséquences de l'absence d'une telle intervention au regard des besoins du client ou de toute personne visée 2 Pertinence et exactitude des effets escomptés d'une intervention en psychoéducation dans les circonstances, compte tenu des données issues de la recherche en la matière 3 Pertinence des suites proposées au regard du résultat de l'évaluation, dont la nécessité de diriger le client ou toute personne visée vers d'autres ressources

Compétence 1.2 Être capable d'établir et d'exposer un résultat d'évaluation psychoéducative

- 3^e unité d'action ➤ Informer les personnes concernées du risque que représente un client ou toute personne visée pour la société en général, pour une tierce personne en particulier, pour la psychoéducatrice ou le psychoéducateur ou, encore, pour lui-même ou elle-même

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse du jugement quant au risque que représente un client ou toute personne visée
- 2 Justesse de l'identification de la personne ou des personnes à protéger
- 3 Justesse de l'identification de la personne ou des personnes à informer de la situation (autorités compétentes, personne exposée au danger, personnes susceptibles de porter secours, etc.)
- 4 Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec les personnes concernées par la situation
- 5 Justesse et précision des renseignements transmis en ce qui a trait au risque que représente le client ou toute personne visée
- 6 Respect du secret professionnel, des règles relatives à la confidentialité et des lois et règlements qui permettent d'y déroger ou qui obligent à y déroger

Action 1.2.2 Rendre compte de l'évaluation psychoéducative

- 1^{re} unité d'action ➤ Préparer le rapport d'évaluation ou l'avis professionnel, ce qui inclut l'énoncé d'une opinion professionnelle et la formulation de recommandations

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence, clarté et concision des éléments exposés quant à la demande de service et à son contexte, à l'histoire du client ou de toute personne visée, au déroulement de la collecte des données, aux données recueillies, à leur analyse et à leur interprétation (synthèse clinique) ainsi qu'aux conclusions établies (jugement clinique)
- 2 Pertinence et justesse des liens analytiques établis entre les faits observés de même que des liens établis entre ceux-ci et les données issues de la recherche en la matière
- 3 Pertinence et justesse de l'énoncé de l'opinion professionnelle et de la formulation des recommandations
- 4 Prise en considération des exigences particulières liées au contenu d'un rapport d'évaluation ou d'un avis professionnel visant une clientèle vulnérable ou l'application d'une loi
- 5 Respect des règles en vigueur relativement à la préparation d'un rapport d'évaluation et d'un avis professionnel de même qu'à l'énoncé d'une opinion professionnelle et à la formulation de recommandations en psychoéducation
- 6 Pertinence, clarté et précision du contenu de l'exposé des éléments utiles à propos du processus et du résultat de l'évaluation et du vocabulaire utilisé en fonction des besoins des destinataires

- 2^e unité d'action ➤ Échanger avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers à propos de l'évaluation psychoéducative ou, encore, soumettre les éléments essentiels de l'évaluation aux personnes concernées

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence, précision et clarté de l'information transmise au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers ou aux personnes concernées au sujet de l'évaluation et des suites à y donner
- 2 Pertinence et efficacité des moyens pris pour s'assurer que le client ou toute personne visée ou, encore, toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers ou les personnes concernées comprennent l'information transmise
- 3 Pertinence et efficacité des moyens pris pour recueillir le point de vue du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers ou des personnes concernées à propos de l'évaluation et des suites à y donner

Compétence 1.2 Être capable d'établir et d'exposer un résultat d'évaluation psychoéducative

- 4 Justesse de l'attitude adoptée, notamment la transparence, la bienveillance, le respect, l'ouverture et l'honnêteté
 - 5 Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications
 - 6 Pertinence des réponses aux questions du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers ou des personnes concernées
 - 7 Respect du secret professionnel, des règles relatives à la confidentialité et des lois et règlements qui permettent d'y déroger ou qui obligent à y déroger
-

Compétence 1.3	Être capable de concevoir et de planifier une intervention en psychoéducation
Action 1.3.1	Élaborer un plan ou une stratégie d'intervention en psychoéducation
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Fixer les objectifs de l'intervention</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Prise en considération de la demande de service, ce qui inclut les motifs de la consultation 2 Prise en considération du résultat de l'évaluation psychoéducative, ce qui inclut les effets escomptés de l'intervention 3 Prise en considération du contexte légal de l'intervention (clientèle volontaire ou non, par exemple), de la mission de l'organisation d'appartenance et des ressources disponibles à l'interne et à l'externe de celle-ci 4 Prise en considération des données issues de la recherche appropriées à la situation (données probantes, meilleures pratiques en psychoéducation, etc.) 5 Pertinence et efficacité des moyens pris pour recueillir le point de vue du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers à propos de l'intervention 6 Prise en considération du point de vue exprimé par le client ou toute personne visée ou, encore, par toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers au sujet de l'intervention 7 Prise en considération du plan d'intervention interdisciplinaire 8 Pertinence et précision des objectifs à privilégier dans l'intervention, y compris la priorité à accorder à chacun 9 Prise en considération de l'ensemble des facteurs pouvant avoir une incidence sur l'intervention au moment d'établir l'ordre de priorité des objectifs 10 Pertinence et précision des indicateurs retenus pour évaluer la progression de l'intervention et l'atteinte des objectifs 11 Respect des règles établies à propos de la formulation des objectifs de manière à ce que le résultat attendu au regard de chacun soit observable, mesurable et atteignable à l'intérieur de la période d'intervention prévue
2 ^e unité d'action	<p>➤ Choisir le ou les modèles et la ou les approches qui guideront l'intervention et déterminer les moyens d'intervention à privilégier</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Prise en considération des objectifs de l'intervention 2 Prise en considération de ses compétences et des limites de celles-ci 3 Prise en considération du contexte légal de l'intervention (clientèle volontaire ou non, par exemple), de la mission de l'organisation d'appartenance et des ressources disponibles à l'interne et à l'externe de celle-ci 4 Prise en considération des effets escomptés de l'intervention 5 Prise en considération des données issues de la recherche appropriées à la situation (données probantes, meilleures pratiques en psychoéducation, etc.) 6 Justesse du choix du ou des modèles et de la ou des approches dans la situation 7 Prise en considération du ou des modèles et de la ou des approches choisis dans la détermination des moyens d'intervention à privilégier 8 Justesse des moyens d'intervention retenus (information et éducation, participation à un groupe de soutien, programme de prévention, etc.) 9 Respect des composantes de l'intervention psychoéducative dans la définition des activités rattachées aux divers moyens d'intervention 10 Justesse de l'analyse quant à la possibilité de mettre à contribution des ressources du milieu institutionnel ou communautaire, des proches du client ou de toute personne visée ou, encore, toute autre personne qui peut participer de façon significative à l'atteinte des objectifs de l'intervention

Compétence 1.3 Être capable de concevoir et de planifier une intervention en psychoéducation

- 11 Justesse de l'analyse quant aux actions à poser et au matériel à utiliser pour réaliser les activités rattachées à chacun des moyens d'intervention
- 12 Pertinence et justesse des moyens envisagés pour veiller à la gestion du risque que représente le client ou toute personne visée pour la société en général, pour une tierce personne en particulier, pour la psychoéducatrice ou le psychoéducateur ou pour lui-même ou elle-même, y compris le risque suicidaire et le risque de conduite violente
- 13 Pertinence et justesse des moyens envisagés pour repérer tout indice de compromission de la sécurité ou du développement du client ou de toute personne visée
- 14 Justesse et cohérence des éléments constitutifs du plan ou de la stratégie d'intervention en psychoéducation

3^e unité d'action ➤ Convenir de l'intervention avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse et précision des renseignements transmis au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers au regard :
 - de l'intervention préconisée
 - de l'utilisation qui pourra être faite de l'information recueillie au cours de celle-ci
 - des règles relatives au consentement libre et éclairé, au secret professionnel et à la confidentialité
- 2 Pertinence et justesse de la stratégie de communication adoptée pour soutenir le client ou toute personne visée ou, encore, toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers dans la discussion
- 3 Pertinence et efficacité des moyens pris pour permettre au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers d'émettre leur point de vue, d'exprimer leurs attentes, de poser des questions, d'exposer leurs préoccupations et leurs réserves et de faire état de leurs contraintes au regard de l'intervention préconisée
- 4 Prise en considération du point de vue, des attentes, des questions, des préoccupations et des contraintes du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 5 Justesse de l'analyse quant à la teneur des échanges et aux conclusions à en tirer dans la perspective de la mise en œuvre de l'intervention
- 6 Justesse et pertinence de l'ajustement fait au plan ou à la stratégie d'intervention

Action 1.3.2 Préparer la mise en œuvre de l'intervention en psychoéducation

1^{re} unité d'action ➤ Réunir les ressources utiles à la réalisation des activités comprises dans le plan ou la stratégie d'intervention

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Efficacité de l'aménagement des lieux de l'intervention
- 2 Pertinence et efficacité des moyens pris pour s'assurer d'avoir accès au matériel nécessaire à la réalisation des activités
- 3 Justesse de la détermination du besoin d'ajustement du matériel ou de création de nouveau matériel au regard des objectifs de l'intervention
- 4 Inventivité dans la création ou l'ajustement du matériel en vue de favoriser l'atteinte des objectifs de l'intervention
- 5 Originalité et pertinence du matériel créé ou adapté

2^e unité d'action ➤ Prévoir le déroulement des activités à réaliser

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse et précision des demandes de service formulées auprès des ressources et des demandes de collaboration faites aux proches du client ou de toute personne visée ou, encore, à toute autre personne qui peut contribuer de façon significative à l'atteinte des objectifs de l'intervention

Compétence 1.3 Être capable de concevoir et de planifier une intervention en psychoéducation

- 2 Justesse des moyens utilisés pour s'assurer de la collaboration des ressources, des proches ou de toute autre personne à mettre à contribution dans l'intervention
 - 3 Justesse et efficacité de la planification du déroulement des activités à réaliser au cours de l'intervention dans chacune de leurs dimensions psychoéducatives
-

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

Action 1.4.1	Mener l'intervention en psychoéducation
---------------------	--

1 ^{re} unité d'action	➤ Mettre en place les conditions propres à amener le client ou toute personne visée à prendre conscience de leurs ressources (forces) et de leurs capacités adaptatives et à faire face à leurs défis adaptatifs
--------------------------------	--

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de l'attitude adoptée, notamment la transparence, la bienveillance, le respect, l'ouverture et l'honnêteté
- 2 Justesse et précision des renseignements transmis au client ou à toute personne visée au regard :
 - de son rôle et de ses responsabilités en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur dans la mise en œuvre de l'intervention, y compris la portée et les limites de son action
 - de l'importance des liens de collaboration à établir entre le client ou toute personne visée et la psychoéducatrice ou le psychoéducateur
- 3 Justesse de la position adoptée quant à son rôle professionnel dans la situation
- 4 Pertinence et efficacité des moyens pris au début de l'intervention et tout au cours de celle-ci pour susciter des prises de conscience chez le client ou toute personne visée et favoriser l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'attitudes propres à soutenir leur adaptation psychosociale
- 5 Justesse de la compréhension du vécu du client ou de toute personne visée de même que des répercussions possibles de ce vécu sur leur comportement et leurs capacités adaptatives
- 6 Prise en considération du point de vue, des attentes, des questions, des préoccupations et des contraintes du client ou de toute personne visée
- 7 Justesse du degré de l'importance accordée à la dignité et à l'autonomie du client ou de toute personne visée
- 8 Pertinence et efficacité des moyens pris au début de l'intervention et tout au cours de celle-ci pour favoriser le respect mutuel, le partage du savoir et du pouvoir, l'écoute, l'expression des idées, la réciprocité des échanges, etc.
- 9 Prise en considération des besoins, des ressources (forces) et des limites du client ou de toute personne visée
- 10 Prise en considération des caractéristiques psychosociales, économiques et culturelles, de la situation et du vécu du client ou de toute personne visée de même que de l'environnement dans lequel ils évoluent et de leur entourage
- 11 Prise en considération des réactions, des inquiétudes, de la motivation, de la réceptivité et des valeurs du client ou de toute personne visée
- 12 Pertinence et justesse de la stratégie de communication adoptée et du moment choisi pour aborder les sujets sensibles
- 13 Pertinence et efficacité des moyens pris pour repérer tout élément qui peut influencer sur le lien de confiance et l'alliance collaborative
- 14 Pertinence et efficacité des moyens pris au début de l'intervention et tout au cours de celle-ci pour s'assurer d'obtenir un consentement libre et éclairé de la part du client ou de toute personne visée

2 ^e unité d'action	➤ Offrir au client ou à toute personne visée, individuellement ou en groupe, l'accompagnement psychoéducatif et le soutien clinique nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'intervention
-------------------------------	--

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence et justesse des objectifs poursuivis à l'intérieur de chaque rencontre ou activité

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

- 2 Justesse du déséquilibre psychoéducatif induit chez le client ou toute personne visée et de la progression dans les activités proposées selon l'évolution de leurs capacités adaptatives
- 3 Prise en considération des ressources et des limites de l'environnement dans lequel évoluent le client ou toute personne visée et de celles de leur entourage
- 4 Pertinence et efficacité des moyens pris pour partager avec le client ou toute personne visée leur vécu au quotidien
- 5 Pertinence et efficacité des moyens pris pour observer le client ou toute autre personne visée dans leur vécu au quotidien
- 6 Pertinence et efficacité des moyens pris pour vérifier la teneur du vécu du client ou de toute personne visée rapporté par ces derniers ou, encore, amené à la connaissance de la psychoéducatrice ou du psychoéducateur de toute autre façon
- 7 Pertinence et efficacité des moyens pris pour utiliser le vécu partagé ou rapporté du client ou de toute personne visée, leur potentiel d'adaptation et le potentiel expérientiel que leur offrent leur environnement et leur entourage en vue de susciter des prises de conscience et favoriser l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'attitudes propres à soutenir leur adaptation psychosociale
- 8 Pertinence et justesse des éléments reflétés (nommés) au client ou à toute personne visée au regard de leur réalité, de leurs émotions, de leurs ressources (forces), de leur fonctionnement adaptatif (dynamique adaptative) et de leurs capacités adaptatives de même qu'au regard des ressources et des limites de l'environnement dans lequel ils évoluent et de celles de leur entourage
- 9 Pertinence et justesse du soutien offert au client ou à toute personne visée dans la prise de conscience de leur réalité, de leurs émotions, de leurs ressources (forces), de leur fonctionnement adaptatif (dynamique adaptative) et de leurs capacités adaptatives de même qu'au regard des ressources et des limites de l'environnement dans lequel ils évoluent et de celles de leur entourage
- 10 Justesse et efficacité de l'ajustement de l'accompagnement psychoéducatif et du soutien clinique offerts au client ou à toute personne visée en fonction de leurs réactions au cours de l'intervention et de leur rythme dans le processus de changement visant à les amener à faire face à leurs défis adaptatifs
- 11 Pertinence et justesse des propos tenus et des actions posées visant à aider le client ou toute personne visée à prendre conscience de la responsabilité qu'ils ont par rapport à leurs actions et du pouvoir qu'ils peuvent avoir sur leur situation
- 12 Pertinence et justesse des enseignements prodigués, des renseignements transmis, des démonstrations réalisées, des propositions formulées et des tâches suggérées au client ou à toute personne visée tout au cours de la mise en œuvre de l'intervention
- 13 Pertinence des stratégies d'enseignement et de communication utilisées
- 14 Pertinence et précision des recommandations formulées au client ou à toute personne visée au sujet de toute action à poser entre les rencontres ou les activités psychoéducatives pour favoriser l'atteinte des objectifs de l'intervention
- 15 Justesse de la stratégie adoptée pour encourager le client ou toute personne visée, les motiver, les aider à prendre conscience des progrès réalisés et pour les amener à persévérer dans leurs efforts en vue d'atteindre les objectifs de l'intervention
- 16 Pertinence et efficacité des moyens pris pour évaluer le risque que peut représenter le client ou toute personne visée pour la société en général, pour une tierce personne en particulier, pour la psychoéducatrice ou le psychoéducateur ou pour lui-même ou elle-même et pour assurer une gestion appropriée de ce risque tout au cours de l'intervention
- 17 Pertinence et justesse des moyens pris pour repérer tout indice de compromission de la sécurité ou du développement du client ou de toute personne visée et pour agir en conséquence

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

- 18 Efficacité des moyens pris pour obtenir la collaboration de toute personne à mettre à contribution dans l'intervention
- 19 Efficacité de l'observation, de l'analyse et de l'interprétation des dynamiques personnelles et relationnelles qui ont cours à l'intérieur d'un groupe de même que des besoins de chaque personne et de ceux du groupe
- 20 Respect des règles et des pratiques établies à propos de la mise en œuvre de chacun des moyens d'intervention utilisés, y compris chacun des programmes et des protocoles (protocole relatif à la prise en charge d'une crise suicidaire, par exemple)
- 21 Pertinence et efficacité des moyens pris pour favoriser la consolidation des acquis liés à l'intervention et la généralisation des capacités adaptatives du client ou de toute personne visée à différentes situations
- 22 Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec le client ou toute personne visée tout au cours de l'intervention
- 23 Respect de l'esprit du plan ou de la stratégie d'intervention
- 24 Respect du secret professionnel, des règles relatives à la confidentialité et des lois et règlements qui permettent d'y déroger ou qui obligent à y déroger

3^e unité d'action ➤ Fournir les conseils cliniques utiles à toute ressource appelée à intervenir auprès du client ou de toute personne visée

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Prise en considération de ses compétences et des limites de celles-ci
- 2 Justesse de la position adoptée quant à son rôle professionnel dans la situation
- 3 Justesse de la compréhension des besoins de toute ressource appelée à intervenir auprès du client ou de toute personne visée et de la situation vécue par celle-ci
- 4 Prise en considération de la situation, du vécu et de l'expérience de la ressource de même que des responsabilités qui lui sont confiées
- 5 Prise en considération des réactions, des inquiétudes, de la motivation, de la réceptivité et des valeurs de la ressource
- 6 Pertinence et efficacité des moyens pris au début de l'intervention et tout au cours de celle-ci pour susciter des prises de conscience chez la ressource relativement à son action auprès du client ou de toute personne visée
- 7 Pertinence et efficacité des moyens pris pour utiliser le vécu et l'expérience de la ressource et en faire un levier pour la soutenir dans son action auprès du client ou de toute personne visée
- 8 Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec la ressource
- 9 Pertinence et justesse des renseignements transmis, des enseignements prodigués et des propositions formulées à la ressource
- 10 Respect du rythme, de la personnalité et des façons de faire de la ressource
- 11 Respect des règles relatives à une situation de consultation professionnelle, dont la tenue des dossiers de consultation
- 12 Respect du secret professionnel, des règles relatives à la confidentialité et des lois et règlements qui permettent d'y déroger ou qui obligent à y déroger

Action 1.4.2 Suivre l'évolution de l'intervention, l'ajuster et voir à y mettre fin

1^{re} unité d'action ➤ Assurer l'évaluation continue de l'évolution des capacités adaptatives du client ou de toute personne visée ou, encore, de la situation de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers au regard des objectifs de l'intervention

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Prise en considération des indicateurs retenus pour évaluer la progression de l'intervention et le degré d'atteinte des objectifs

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

- 2 Pertinence et efficacité des moyens pris pour évaluer la progression de l'intervention et le degré d'atteinte des objectifs (discussion avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute autre ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers, consultation des proches et des membres de l'équipe d'intervention interdisciplinaire, observation, utilisation d'instruments de mesure et d'évaluation, etc.)
- 3 Justesse du degré de l'importance accordée à l'évaluation continue de la pertinence de l'intervention et des moyens qui lui sont associés
- 4 Prise en considération de tout fait marquant pouvant avoir une incidence sur le déroulement de l'intervention et sur l'atteinte des objectifs de l'intervention
- 5 Pertinence, exhaustivité et régularité des données recueillies au regard de la progression de l'intervention et du degré d'atteinte des objectifs
- 6 Prise en considération des données issues de la recherche appropriées à la situation et de son expérience professionnelle en la matière
- 7 Justesse de l'évaluation quant à la progression de l'intervention et au degré d'atteinte des objectifs
- 8 Justesse de l'analyse quant à l'écart observé entre les objectifs de l'intervention et le résultat atteint dans l'intervention
- 9 Pertinence et justesse des ajustements à proposer dans la situation en vue d'offrir un niveau de convenance optimal
- 10 Justesse de l'analyse faite au regard de la nécessité de consulter toute autre ressource ou d'y faire appel

2^e unité d'action ➤ Discuter avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers du résultat de l'évaluation et convenir des suites à y donner, dont la cessation de l'intervention

- 1 Pertinence et précision de l'information transmise au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers à propos du résultat de l'évaluation de la progression de l'intervention et du degré d'atteinte des objectifs et des ajustements à apporter à l'intervention
- 2 Justesse des moments choisis pour transmettre l'information et pour en discuter
- 3 Pertinence et efficacité des moyens pris pour recueillir le point de vue du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers à propos du résultat de l'évaluation et des ajustements à apporter à l'intervention
- 4 Pertinence et efficacité du soutien accordé au client ou à toute personne visée dans la prise de conscience de l'incidence des choix faits au regard des ajustements à apporter à l'intervention
- 5 Clarté et précision de l'entente établie à propos des ajustements à apporter à l'intervention
- 6 Pertinence et efficacité des ajustements apportés à l'intervention
- 7 Justesse des discussions tenues avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers à propos des progrès réalisés au cours de l'intervention et de la pertinence de mettre fin à l'intervention
- 8 Justesse de l'analyse quant au résultat de l'intervention
- 9 Justesse de l'évaluation quant aux avantages et aux inconvénients liés à la poursuite de l'intervention et aux solutions de rechange à adopter
- 10 Prise en considération du point de vue du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 11 Justesse de la décision prise quant à la poursuite ou non de l'intervention
- 12 Justesse de l'évaluation quant à la pertinence de diriger le client ou toute personne visée vers une autre ressource

Compétence 1.4 Être capable de mettre en œuvre une intervention en psychoéducation et d'en assurer le suivi
3^e unité d'action ➤ Prévoir les conditions de la cessation de l'intervention ou celles du transfert du dossier et en assurer le suivi
Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse du degré de l'importance accordée à la préparation du client ou de toute personne visée à la cessation de l'intervention ou à la direction de ces derniers vers une ou d'autres ressources
- 2 Pertinence et justesse du bilan effectué avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers au regard du résultat de l'intervention
- 3 Prise en considération du point de vue, des attentes, des questions, des préoccupations et des contraintes du client ou de toute personne visée ou, encore, de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
- 4 Pertinence et précision des recommandations formulées au client ou à toute personne visée au sujet de toute action à poser pour assurer le maintien des acquis de l'intervention
- 5 Justesse des conditions établies au regard de la situation du client ou de toute personne visée en prévision de la cessation de l'intervention ou du transfert du dossier
- 6 Justesse des recommandations se rapportant à la continuité des services pour le client ou toute personne visée
- 7 Pertinence du moment choisi pour faire les démarches utiles en vue d'assurer la continuité des services pour le client
- 8 Pertinence et précision de l'information transmise à la ou aux ressources visées à propos des modalités visant la continuité des services pour le client ou toute personne visée et le transfert du dossier
- 9 Respect du secret professionnel et des règles relatives à la confidentialité

4^e unité d'action ➤ Effectuer une réflexion critique sur le déroulement de l'intervention au cours et au terme de celle-ci
Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence du choix des aspects de l'intervention à prendre en considération dans la réflexion et des moyens utilisés pour ce faire
 - 2 Justesse du regard posé sur son action professionnelle dans le déroulement de l'intervention et de son incidence sur le résultat de celle-ci
 - 3 Justesse de l'analyse quant aux facteurs qui ont eu une incidence sur le déroulement de l'intervention et sur son résultat, dont ses valeurs, ses préjugés, ses émotions et ses attitudes
 - 4 Justesse de l'analyse quant aux éléments liés au contexte et aux conditions de mise en œuvre de l'intervention qui ont eu une incidence sur son déroulement et sur son résultat
 - 5 Justesse du degré de l'importance accordée à la compréhension de son vécu au cours de l'intervention, y compris ses besoins et ses émotions
 - 6 Constance dans la conduite de la réflexion sur l'évolution de l'intervention
 - 7 Justesse des conclusions établies
 - 8 Prise en considération du résultat de la réflexion au moment de déterminer ses besoins de développement professionnel
-

2^e domaine de compétences

La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation

Compétence 2.1 Être capable de produire les documents liés à la pratique professionnelle

Action 2.1.1 Effectuer la tenue des dossiers professionnels

1^{re} unité d'action ➤ Assurer la préparation et la gestion des dossiers professionnels

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Respect des règles relatives à la création d'un dossier pour chaque client, y compris un dossier unique à l'occasion d'une intervention ciblée de groupe et un dossier de supervision ou de consultation lorsque la psychoéducatrice ou le psychoéducateur exerce un mandat en ce sens
- 2 Respect des règles relatives à l'inscription de la date d'ouverture du dossier
- 3 Respect des règles relatives à l'inscription du nom, des données personnelles et des coordonnées du client ou, encore, du nom et des coordonnées de l'organisme, de la personne morale ou de la société et du nom, de la fonction et des coordonnées de sa représentante ou de son représentant
- 4 Respect des règles relatives à la mise à jour du dossier de chaque client du début jusqu'à la fin de l'offre des services professionnels
- 5 Respect de la règle visant l'identification de la psychoéducatrice ou du psychoéducateur (signature ou paraphe) au regard de chaque note inscrite dans le dossier du client, y compris son titre professionnel et la date
- 6 Respect des règles relatives à l'insertion dans le dossier de chaque client des documents liés aux services professionnels rendus
- 7 Respect des règles relatives à l'insertion dans le dossier de chaque client de la copie de tout rapport et de tout document reçu d'une ressource de l'organisation d'appartenance ou issue d'une autre organisation
- 8 Respect des règles relatives à la confidentialité des renseignements personnels, dont celles relatives à l'inscription d'une note faisant état de l'autorisation du client à transmettre des données confidentielles à un tiers et à l'inscription des motifs faisant état de la communication à un tiers d'un renseignement protégé par le secret professionnel dans le cas où la loi l'ordonne ou le permet
- 9 Respect des règles relatives à l'inscription de toute information dans le dossier d'un client qui appartient à un employeur, ce qui inclut une société et un établissement régi par la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris, dont celle visant la signature ou le paraphe de toute information inscrite dans le dossier d'un client et l'inscription de la date
- 10 Respect des règles relatives à la conservation, à l'accès, à l'archivage et à la destruction du dossier de chaque client

2^e unité d'action ➤ Rendre compte des services professionnels rendus

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Précision, clarté et concision de l'exposé des motifs de la consultation
- 2 Précision, clarté et concision des notes relatives au consentement du client
- 3 Précision, clarté et concision des données exposées quant à l'évaluation de la situation du client au regard des composantes individuelles de même que des éléments et des conditions liés à son environnement, ce qui inclut les données obtenues à l'aide d'instruments de mesure et d'évaluation et les conclusions et recommandations qui découlent de l'analyse de ces données
- 4 Précision, clarté et concision de l'exposé des objectifs de même que des moyens d'intervention envisagés par la psychoéducatrice ou le psychoéducateur et de la révision périodique de ceux-ci

Compétence 2.1 Être capable de produire les documents liés à la pratique professionnelle

- 5 Précision, clarté et concision de la description des services professionnels rendus, ce qui inclut la date où chaque service est rendu
- 6 Précision, clarté et concision des notes faisant état de l'évolution de l'intervention et du cheminement du client pendant le déroulement de celle-ci, y compris la note de fermeture du dossier
- 7 Précision, clarté et concision de l'exposé des motifs qui ont mené la psychoéducatrice ou le psychoéducateur à mettre fin à l'intervention

Action 2.1.2 Préparer tout autre document de gestion concernant la prestation des services en psychoéducation
1^{re} unité d'action ➤ Produire des formulaires ou tout autre document en psychoéducation ou veiller à remplir les formulaires utiles
Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Respect des règles relatives à la production de formulaires ou de tout autre document en psychoéducation et aux éléments de contenu à y inclure
- 2 Pertinence et clarté des éléments de contenu des formulaires ou de tout autre document produits
- 3 Justesse du choix des formulaires à utiliser dans sa pratique professionnelle
- 4 Pertinence et clarté des renseignements inscrits dans les formulaires utilisés

2^e unité d'action ➤ Rédiger des documents à caractère administratif
Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse du choix des renseignements à inclure dans le document
 - 2 Précision et clarté des renseignements inclus dans le document
 - 3 Respect des règles relatives à la production de documents
 - 4 Respect des règles relatives à la présentation graphique des textes
-

Compétence 2.2	Être capable d’agir en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur dans un contexte de collaboration professionnelle intradisciplinaire ou interdisciplinaire
Action 2.2.1	Prendre part à toute situation visant les services offerts en psychoéducation qui suppose une collaboration professionnelle et le travail au sein d’une équipe intradisciplinaire ou interdisciplinaire
1 ^{re} unité d’action	<p>➤ Interagir avec les ressources concernées</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Prise en considération du contexte de la collaboration professionnelle 2 Prise en considération des enjeux en présence, en particulier pour le client (droits, obligations, situation, engagement, responsabilisation, autonomisation, etc.), de même que des ressources disponibles et de la mission de l’organisation d’appartenance 3 Prise en considération de son rôle en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur et de ses responsabilités 4 Prise en considération du rôle, des responsabilités et du point de vue des autres ressources 5 Justesse de l’analyse de la situation dans une perspective psychoéducative 6 Justesse et efficacité de sa contribution à la définition des objectifs visés par la collaboration professionnelle et du plan d’action de l’équipe 7 Pertinence, justesse et efficacité de ses propos en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur 8 Justesse de l’analyse et de l’interprétation des propos tenus par les autres ressources 9 Pertinence et clarté de la rétroaction aux propos tenus par les autres ressources 10 Prise en considération et respect de l’apport de chaque ressource et de l’expertise propre à sa discipline, dont les activités réservées à chacune 11 Respect des objectifs visés par la collaboration professionnelle et du plan d’action de l’équipe 12 Justesse de l’attention portée à l’apport des services offerts au regard de l’évolution de la situation et des besoins soulevés 13 Justesse de l’ajustement de son action professionnelle selon l’évolution de la situation et les besoins soulevés 14 Efficacité de la collaboration établie avec les autres ressources 15 Respect des règles relatives au secret professionnel et à la confidentialité
2 ^e unité d’action	<p>➤ Faire valoir les particularités et l’apport de la psychoéducation dans la situation</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Pertinence de la stratégie de communication adoptée pour favoriser la prise en considération des particularités et de l’apport de la psychoéducation dans la situation 2 Pertinence des renseignements et des arguments scientifiques présentés aux ressources pour favoriser la prise en considération des particularités et de l’apport de la psychoéducation dans la situation 3 Pertinence, justesse et efficacité de la réponse donnée aux questions des autres ressources et de l’attitude adoptée dans la situation
Action 2.2.2	Contribuer à la circulation continue de l’information avec les ressources concernées
1 ^{re} unité d’action	<p>➤ Transmettre aux ressources les renseignements utiles dans la situation</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Pertinence du moment choisi pour transmettre les renseignements utiles 2 Pertinence et précision des renseignements transmis 3 Célérité dans la transmission des renseignements 4 Respect des règles relatives au secret professionnel et à la confidentialité

Compétence 2.2 Être capable d’agir en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur dans un contexte de collaboration professionnelle intradisciplinaire ou interdisciplinaire

2^e unité d’action ➤ Faire en sorte d’obtenir auprès des ressources les renseignements utiles dans la situation

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence du moment choisi pour communiquer avec les ressources en vue d’obtenir les renseignements utiles
 - 2 Pertinence et précision des renseignements demandés
 - 3 Justesse de l’analyse et de l’interprétation des renseignements obtenus
 - 4 Discernement dans l’utilisation des renseignements obtenus
-

Compétence 2.3 Être capable de contribuer à l'organisation des services en psychoéducation	
Action 2.3.1 Prendre part à la planification de l'offre de service dans son milieu	
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Collaborer à l'évaluation des besoins relatifs aux services offerts en psychoéducation</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Justesse et exhaustivité des facteurs pris en considération dans l'analyse de la situation, y compris les particularités de la psychoéducation 2 Justesse de la compréhension des besoins du milieu 3 Pertinence des conclusions tirées au regard des besoins 4 Pertinence de la stratégie de communication adoptée pour faire valoir son expertise de même que les données issues de la recherche utiles dans l'exposé du résultat de l'analyse de la situation
2 ^e unité d'action	<p>➤ Proposer des moyens ou, encore, élaborer ou participer à l'élaboration d'activités ou de programmes propres à satisfaire les besoins</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Justesse de la compréhension des enjeux en présence 2 Pertinence des propositions faites par rapport aux particularités de la psychoéducation, aux enjeux en présence, aux ressources disponibles et à la mission de l'organisation d'appartenance 3 Pertinence de la stratégie de communication adoptée pour faire valoir son expertise et les données issues de la recherche utiles dans la proposition d'objectifs à atteindre et de mesures à prendre pour satisfaire les besoins 4 Prise en considération du résultat de l'évaluation des besoins et des données issues de la recherche dans l'élaboration d'activités ou de programmes en psychoéducation ou dans la participation à l'élaboration de ceux-ci 5 Pertinence des suggestions faites en vue de soutenir la mise en place des moyens proposés et l'implantation des activités et des programmes mis au point pour répondre aux besoins soulevés et d'en vérifier l'efficacité
Action 2.3.2 Prendre part à l'amélioration de la qualité des services dans son milieu	
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Collaborer à l'évaluation des services offerts en psychoéducation</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Prise en considération des particularités de la psychoéducation dans l'analyse de la situation 2 Pertinence de la contribution à la discussion visant à repérer les éléments des services offerts en psychoéducation pouvant faire l'objet d'une évaluation, dont les activités et les programmes, et les moyens à prendre pour ce faire 3 Pertinence de la contribution à la discussion visant à dresser l'état de situation quant à la qualité des éléments des services soumis à l'évaluation et à formuler des objectifs propres à améliorer la situation
2 ^e unité d'action	<p>➤ Proposer des moyens propres à améliorer, voire à actualiser, les services offerts en psychoéducation</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Pertinence et faisabilité des moyens proposés pour améliorer la qualité des éléments des services soumis à l'évaluation 2 Précision et clarté des renseignements transmis 3 Pertinence des suggestions faites en vue de soutenir la mise en place des moyens proposés pour améliorer la qualité des services et d'en vérifier l'efficacité

Compétence 2.4	Être capable d'assurer la bonne marche de sa pratique professionnelle
Action 2.4.1	Se tenir à jour au sujet des nouveautés liées à sa pratique professionnelle
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Repérer et examiner les éléments nouveaux, pertinents pour sa pratique professionnelle, compris dans la littérature scientifique, la réglementation, les normes, les lignes directrices, les politiques et les procédures administratives de même que dans toute autre source d'information</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Pertinence des sources d'information utilisées 2 Efficacité de la recherche dans la documentation 3 Justesse de l'attention portée aux nouveaux éléments dans la documentation pertinente pouvant avoir une incidence sur sa pratique professionnelle 4 Justesse de l'analyse des nouveaux éléments repérés dans la documentation pouvant avoir une incidence sur sa pratique professionnelle 5 Justesse de l'interprétation de l'incidence des nouveaux éléments en cause sur sa pratique professionnelle et des perspectives à envisager pour les mettre à profit dans le respect des particularités de la psychoéducation
2 ^e unité d'action	<p>➤ Voir à ajuster sa pratique professionnelle en fonction des nouveaux éléments repérés</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Pertinence et efficacité des moyens retenus pour utiliser les nouveaux éléments dans sa pratique professionnelle 2 Constance dans l'application des moyens retenus et dans la vigilance exercée au regard de toute nouveauté liée à sa pratique professionnelle
Action 2.4.2	Veiller à s'adjoindre les ressources du milieu utiles dans sa pratique professionnelle
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Recenser les ressources du milieu qui peuvent contribuer à la prestation des services en psychoéducation</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Exhaustivité et précision du repérage et du recensement des ressources internes et externes à l'organisation d'appartenance propres à soutenir la prestation des services en psychoéducation 2 Pertinence et précision des renseignements réunis à propos de chacune des ressources disponibles dans le milieu (mission, clientèle visée, services offerts, conditions d'admissibilité, coordonnées des personnes-ressources, formulaires de demande de service, etc.) 3 Justesse et précision des renseignements inscrits dans les dossiers administratifs des ressources du milieu 4 Régularité de la mise à jour des dossiers administratifs des ressources du milieu
2 ^e unité d'action	<p>➤ Établir des liens de collaboration avec les ressources du milieu</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Justesse de la démarche utilisée pour entrer en contact avec les ressources du milieu (ressources internes, ressources externes) 2 Pertinence, précision et clarté de l'information transmise aux ressources du milieu au regard des besoins de la clientèle et de leur contribution possible et éventuelle à la prestation des services en psychoéducation 3 Efficacité de la communication et des liens établis avec les ressources du milieu

Compétence 2.4	Être capable d'assurer la bonne marche de sa pratique professionnelle
Action 2.4.3	Administrer ses affaires en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Régir ses affaires professionnelles</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Prise en considération des engagements pris à l'endroit des clients et des particularités de leur situation de même que de l'exercice d'autres activités professionnelles dans la planification des rendez-vous et de son horaire de travail 2 Justesse de la planification de ses activités professionnelles 3 Pertinence des ententes établies avec les clients 4 Efficacité de la vérification des renseignements consignés dans les documents se rapportant aux divers contrats ou ententes établis dans sa pratique professionnelle (contrats ou ententes de services cliniques et d'expertise, de supervision, de formation, liés à une conférence, etc.) 5 Justesse de l'interprétation des renseignements contenus dans les documents se rapportant à chaque contrat ou entente 6 Efficacité du suivi des contrats et des ententes 7 Prise en considération des caractéristiques du public cible dans le choix de la stratégie de communication utilisée pour promouvoir ses services 8 Pertinence et clarté du message transmis quant à la description de ses services de même que des particularités de la psychoéducation 9 Respect des règles relatives à la publicité 10 Respect des règles relatives à la configuration et aux caractéristiques de son cabinet de consultation et de la salle d'attente de celui-ci, ce qui inclut la confidentialité 11 Respect des règles relatives à l'affichage et à la mise en disponibilité, dans son cabinet ou dans la salle d'attente de celui-ci, des documents pertinents 12 Respect des règles relatives aux mesures à prendre en cas d'absence de son cabinet 13 Respect des règles relatives à la souscription à divers types d'assurances 14 Respect des règles relatives à l'exercice de la profession en société 15 Respect des règles relatives à la cessation temporaire ou définitive de l'exercice de la psychoéducation
2 ^e unité d'action	<p>➤ Procéder à la facturation des clients et tenir la comptabilité relative à ses activités professionnelles</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Justesse et pertinence des honoraires au regard des services offerts et de ses compétences 2 Clarté de l'entente établie avec les clients au regard des honoraires et des modalités du paiement de ceux-ci, ce qui inclut l'information au regard du montant des honoraires et de la perception d'intérêts sur les comptes 3 Respect des règles relatives à la facturation, y compris la précision de la description des services rendus 4 Exactitude de la présentation des différents éléments de la facturation 5 Respect des règles en vigueur dans l'organisation d'appartenance et de l'entente établie avec les clients pour ce qui est de la remise de la facture à ces derniers 6 Efficacité du suivi fait au regard de la facturation et du paiement reçu de la part des clients 7 Respect des règles en vigueur au regard du dossier comptable de chaque client 8 Régularité et efficacité de la saisie des données relatives à la comptabilité dans un logiciel approprié ou dans un grand livre 9 Respect des règles relatives à la comptabilité 10 Respect des règles relatives à la fiscalité

3^e domaine de compétences

Le développement professionnel continu

Compétence 3.1 Être capable de produire un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel

Action 3.1.1 Effectuer une réflexion critique sur sa pratique professionnelle

1^{re} unité d'action ➤ Faire le bilan de sa pratique professionnelle

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Prise en considération des exigences et des compétences propres à la profession
- 2 Prise en considération des nouvelles connaissances en psychoéducation, en général, et en rapport avec sa pratique professionnelle, en particulier, de même que de tout élément nouveau pertinent pour sa pratique professionnelle (réglementation, instruments de mesure et d'évaluation, programmes, etc.)
- 3 Prise en considération des recommandations formulées à son intention par l'Ordre à propos de sa pratique professionnelle
- 4 Prise en considération de toute observation faite à propos de sa pratique professionnelle par la personne qui supervise son travail, des pairs, des collègues ou des clients
- 5 Prise en considération du résultat de la réflexion critique menée à propos de ses interventions au cours de l'année écoulée
- 6 Prise en considération de l'évolution de sa pratique professionnelle au cours de l'année écoulée
- 7 Prise en considération des ajustements apportés à sa pratique professionnelle depuis le dernier bilan
- 8 Justesse des liens analytiques établis entre les exigences et les compétences propres à la profession et sa pratique professionnelle
- 9 Justesse des constatations établies au regard des éléments de sa pratique professionnelle qui sont maîtrisés et de ceux qui sont à améliorer

2^e unité d'action ➤ Déterminer ses besoins de développement professionnel

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence des moyens et des critères utilisés pour établir l'importance de chacun des éléments de sa pratique professionnelle à améliorer
- 2 Justesse de l'analyse de l'importance de chacun des éléments de sa pratique professionnelle à améliorer dans une perspective de développement professionnel continu
- 3 Justesse des conclusions établies au regard de ses besoins en matière de développement professionnel

3^e unité d'action ➤ Se donner des objectifs de formation continue

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence et précision des objectifs de formation continue au regard des conclusions établies à propos de ses besoins en matière de développement professionnel
- 2 Justesse et précision de la formulation des objectifs de formation continue, soit des objectifs énoncés en fonction d'un résultat attendu observable, mesurable et atteignable à l'intérieur d'une période donnée
- 3 Pertinence des critères utilisés pour établir l'ordre de priorité à accorder à chacun des objectifs de formation continue
- 4 Pertinence et précision des indicateurs retenus pour évaluer le résultat atteint au regard de chacun des objectifs poursuivis
- 5 Prise en considération des exigences de l'Ordre en matière de formation continue

Compétence 3.1	Être capable de produire un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel
-----------------------	---

Action 3.1.2	Élaborer le contenu du plan de formation continue
---------------------	--

1 ^{re} unité d'action	➤ Analyser l'offre de formation continue et choisir les activités à suivre
--------------------------------	--

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Efficacité de l'analyse des modalités de formation propres à satisfaire ses besoins de développement professionnel, dont la participation à des activités structurées de formation, à un groupe de codéveloppement professionnel, à une communauté de praticiennes et de praticiens ou à un projet de supervision clinique, d'accompagnement professionnel ou de mentorat
- 2 Efficacité de la recherche de l'offre de formation continue au regard de ses besoins
- 3 Justesse de l'analyse de l'offre de formation continue au regard de la qualité des fondements empiriques et scientifiques des activités de formation éventuellement pertinentes, de la crédibilité des organisations qui les dispensent, de l'expérience et des compétences de la personne qui les offre, du cadre pédagogique dans lequel elles se déroulent et de la qualité de la documentation utilisée au cours de celles-ci
- 4 Prise en considération du champ d'exercice de la profession et de l'apport prévisible des activités de formation continue à sa pratique professionnelle
- 5 Prise en considération des critères de l'Ordre en matière d'activités de formation continue admissibles
- 6 Pertinence des activités de formation continue retenues au regard des objectifs poursuivis et du degré de priorité accordé à chacun

2 ^e unité d'action	➤ Déterminer les modalités de la réalisation du plan de formation continue
-------------------------------	--

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de l'évaluation des ressources matérielles et financières nécessaires pour participer aux activités de formation continue et du temps à y consacrer
 - 2 Justesse du choix des ressources humaines à mettre en contribution dans la réalisation des activités de formation
 - 3 Pertinence de la communication et de l'entente établie avec celles-ci dans la participation aux activités de formation
 - 4 Pertinence de la séquence établie pour participer aux activités de formation continue
 - 5 Pertinence et précision du calendrier de réalisation du plan de formation continue
 - 6 Pertinence et précision du plan de formation continue pris dans son ensemble
-

Compétence 3.2	Être capable de mettre en œuvre un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel, d'en utiliser les acquis et de l'actualiser
Action 3.2.1	Réaliser le plan de formation continue
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Participer aux activités de formation continue</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Pertinence des actions posées pour préparer sa participation aux activités de formation 2 Assiduité aux activités de formation 3 Dynamisme et constance dans la participation aux activités de formation 4 Efficacité des moyens pris pour atteindre les objectifs poursuivis
2 ^e unité d'action	<p>➤ Dresser le bilan de sa participation aux activités de formation continue</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Prise en considération des indicateurs retenus pour évaluer le résultat atteint au regard de chacun des objectifs poursuivis 2 Justesse de l'analyse des acquis de formation au regard des objectifs poursuivis à l'aide de chaque activité de formation 3 Justesse des conclusions établies au regard des acquis de formation 4 Respect des exigences de l'Ordre en matière de formation continue 5 Respect des règles de l'Ordre relativement à la production du registre de ses activités de formation continue 6 Régularité de la mise à jour du registre 7 Respect des exigences de l'Ordre relativement à la conservation des pièces justificatives en rapport avec les activités de formation continue auxquelles la psychoéducatrice ou le psychoéducateur a participé
Action 3.2.2	Intégrer les acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle et réviser ses besoins de développement professionnel
1 ^{re} unité d'action	<p>➤ Déterminer les moyens à prendre pour assurer l'intégration des acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Justesse des liens analytiques établis entre les acquis de formation et les différents éléments de sa pratique professionnelle 2 Efficacité du repérage des moyens à retenir pour intégrer les acquis de formation dans sa pratique professionnelle 3 Pertinence et efficacité des moyens retenus pour assurer l'intégration des acquis de formation dans sa pratique professionnelle
2 ^e unité d'action	<p>➤ Appliquer les moyens retenus pour assurer l'intégration des acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Constance dans l'application des moyens retenus 2 Justesse de l'analyse de l'efficacité des moyens retenus 3 Pertinence des ajustements apportés aux moyens retenus
3 ^e unité d'action	<p>➤ Réévaluer la situation relative à sa pratique professionnelle</p> <p><i>Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Prise en considération du résultat de la réflexion critique menée antérieurement sur sa pratique professionnelle de même que des acquis observés à propos de celle-ci à la suite de la réalisation du plan de formation continue 2 Justesse de l'analyse de la situation et de la réflexion critique menée au regard de l'évolution observée dans sa pratique professionnelle et de nouveaux besoins soulevés en matière de formation continue 3 Régularité de la réflexion critique menée sur sa pratique professionnelle

4^e domaine de compétences

La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

Compétence 4.1 Être capable de contribuer au transfert des connaissances en psychoéducation

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

1^{re} unité d'action ➤ Assurer la supervision clinique de pairs sur le plan professionnel

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de la compréhension des besoins des pairs
- 2 Précision et clarté de l'entente établie entre les parties à propos du projet de supervision clinique, soit des modalités professionnelles (but et objectifs, compétences visées, bénéfices escomptés, etc.) et administratives (durée du projet de supervision, lieux, honoraires, évaluation des acquis et transmission du résultat [rapport, bilan]) liées au projet
- 3 Prise en considération de ses compétences et des limites de celles-ci
- 4 Prise en considération du contexte lié au projet de supervision clinique
- 5 Prise en considération de la finalité propre à un processus de supervision clinique en psychoéducation
- 6 Pertinence de la stratégie de communication adoptée au cours du processus de supervision clinique
- 7 Justesse de l'écoute des pairs dans le processus de supervision clinique et de la présence à leur accorder
- 8 Respect des valeurs de la psychoéducation et des schèmes relationnels en psychoéducation dans ses relations avec les pairs
- 9 Pertinence et justesse de l'utilisation du vécu des pairs dans l'exercice de son rôle de superviseuse ou superviseur
- 10 Pertinence et efficacité des moyens pris pour amener les pairs à faire preuve d'un esprit critique dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles en psychoéducation
- 11 Précision, clarté et pertinence des questions posées, des commentaires formulés et des renseignements transmis aux pairs
- 12 Respect du rythme, de la personnalité et des façons de faire des pairs
- 13 Respect du rôle de chacune et de chacun dans le processus de supervision clinique
- 14 Justesse du degré de l'importance accordée à l'évolution du processus de supervision clinique
- 15 Respect de l'entente établie entre les parties à propos du projet de supervision clinique
- 16 Respect des règles relatives à une situation de supervision clinique, dont la tenue des dossiers de supervision

2^e unité d'action ➤ Offrir des activités de formation à des pairs ou à des collègues ou les instruire sur des objets d'intérêt en psychoéducation

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de la compréhension des questions et des besoins des pairs ou des collègues de même que des objectifs poursuivis dans la situation
- 2 Prise en considération des caractéristiques des pairs ou des collègues dans le choix de la stratégie de communication
- 3 Prise en considération des particularités du milieu de pratique et des caractéristiques de la clientèle des pairs ou des collègues de même que de la discipline des collègues visés
- 4 Pertinence des objets traités au regard de la mission du milieu de pratique et de la nature des activités professionnelles des pairs ou des collègues visés
- 5 Pertinence de la littérature scientifique choisie pour soutenir ses propos
- 6 Précision, clarté et pertinence des renseignements transmis aux pairs ou aux collègues
- 7 Rigueur et originalité dans le traitement du sujet en cause

Compétence 4.1 Être capable de contribuer au transfert des connaissances en psychoéducation

- 8 Pertinence, justesse et efficacité de ses propos en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur

Action 4.1.2 Participer à des activités d'enseignement

1^{re} unité d'action ➤ Effectuer la supervision de stagiaires en milieu de pratique

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Efficacité de la collaboration établie avec les autorités d'enseignement en cause ainsi qu'avec les personnes concernées dans le milieu de pratique
- 2 Justesse du degré de l'importance accordée à l'intégration des stagiaires dans le milieu de pratique
- 3 Pertinence des responsabilités confiées aux stagiaires par rapport à leurs acquis et à la progression de ceux-ci au cours du stage
- 4 Précision, clarté et pertinence des renseignements transmis aux stagiaires
- 5 Justesse de l'écoute et de la présence dans les communications avec les stagiaires
- 6 Respect des valeurs de la psychoéducation et des schèmes relationnels en psychoéducation dans ses relations avec les stagiaires
- 7 Pertinence et justesse de l'utilisation du vécu des stagiaires dans l'exercice de son rôle de superviseuse ou superviseur
- 8 Pertinence et efficacité du soutien accordé aux stagiaires dans la prise de conscience de leurs ressources (forces), de leur vulnérabilité, y compris leurs limites, et de leur capacité à se dépasser, ce qui inclut l'adoption des attitudes appropriées à la situation
- 9 Pertinence et efficacité des moyens pris pour amener les stagiaires à s'inscrire dans une perspective de réflexion critique continue sur leur pratique professionnelle (pratique dite réfléchie ou réflexive)
- 10 Pertinence et efficacité des moyens pris pour amener les stagiaires à faire preuve d'un esprit critique dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles en psychoéducation
- 11 Pertinence et efficacité des moyens pris pour permettre aux stagiaires de saisir les liens entre la théorie et la pratique dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles en psychoéducation
- 12 Justesse du degré de l'importance accordée aux difficultés éprouvées par les stagiaires
- 13 Constance dans la présence accordée et dans l'encouragement exprimé aux stagiaires
- 14 Acuité de l'observation de la progression des apprentissages faits par les stagiaires
- 15 Justesse de l'ajustement de la stratégie d'encadrement et de soutien au regard des caractéristiques des stagiaires et de la progression de leurs apprentissages
- 16 Prise en considération du rythme d'apprentissage des stagiaires
- 17 Justesse de l'évaluation des apprentissages faits par les stagiaires
- 18 Respect des exigences des autorités d'enseignement au regard des objectifs du stage et de l'évaluation des apprentissages faits par les stagiaires
- 19 Respect des exigences des autorités d'enseignement relativement à la communication du résultat de l'évaluation des apprentissages faits par les stagiaires
- 20 Précision et clarté des renseignements transmis aux autorités d'enseignement ainsi qu'aux stagiaires relativement au résultat de l'évaluation des apprentissages

2^e unité d'action ➤ Faire des exposés sur des sujets relatifs à la psychoéducation à l'intérieur d'activités d'enseignement

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de la compréhension des objectifs de formation poursuivis à l'aide de l'exposé
- 2 Pertinence du contenu de l'exposé en fonction des objectifs de formation poursuivis
- 3 Respect des ententes établies avec les personnes visées à propos du contenu de l'exposé
- 4 Pertinence de la littérature scientifique choisie pour soutenir ses propos et approfondir le sujet traité

Compétence 4.1 Être capable de contribuer au transfert des connaissances en psychoéducation

- 5 Pertinence des exemples utilisés pour illustrer ses propos et en faciliter la compréhension
 - 6 Prise en considération des caractéristiques de l'auditoire dans le choix de la stratégie pédagogique
 - 7 Efficacité de la stratégie pédagogique adoptée
 - 8 Rigueur et originalité dans le traitement du sujet de l'exposé
 - 9 Précision et clarté du contenu de l'exposé
 - 10 Dynamisme de l'exposé
-

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

Action 4.2.1 Dégager de la littérature scientifique les meilleures pratiques et les pratiques novatrices en psychoéducation

1^{re} unité d'action ➤ Faire l'analyse critique de données issues de la littérature scientifique

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence et précision du but et des objectifs poursuivis dans le projet
- 2 Efficacité de la recherche des différentes sources d'information dans la littérature scientifique au regard du but et des objectifs poursuivis
- 3 Efficacité du repérage de tout élément pertinent dans la littérature scientifique consultée
- 4 Justesse de la compréhension et de l'interprétation du contenu de l'information repérée
- 5 Justesse des liens analytiques établis entre le contenu de l'information repérée et ses applications dans la pratique professionnelle en psychoéducation
- 6 Justesse de la synthèse et des conclusions tirées de l'analyse

2^e unité d'action ➤ Discuter avec ses pairs des meilleures pratiques et des pratiques novatrices en psychoéducation

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence de l'information transmise au regard de la mission du milieu de pratique et de la nature des activités professionnelles des pairs visés
- 2 Justesse de l'écoute des pairs
- 3 Pertinence, rigueur et originalité dans la contribution à la discussion
- 4 Pertinence, précision et clarté des notes de rencontres ou des comptes rendus produits
- 5 Efficacité du repérage des moyens à retenir pour intégrer les meilleures pratiques et les pratiques novatrices dans la pratique professionnelle en psychoéducation
- 6 Pertinence et efficacité des moyens retenus pour assurer l'intégration des meilleures pratiques et des pratiques novatrices dans la pratique professionnelle en psychoéducation

3^e unité d'action ➤ Rédiger différents types de document visant les meilleures pratiques et les pratiques novatrices en psychoéducation ou collaborer à la rédaction de tels documents

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Prise en considération du but poursuivi dans la production des documents à caractère scientifique ou de vulgarisation (documents de référence, articles, livres, etc.), des caractéristiques des personnes visées et du contexte lié à la diffusion de ces documents
- 2 Pertinence de la littérature scientifique choisie pour soutenir ses écrits
- 3 Rigueur et originalité dans le traitement du sujet
- 4 Précision et clarté des renseignements inclus dans le document
- 5 Respect des règles relatives à la rédaction et à l'édition des documents
- 6 Pertinence, précision et clarté des documents sur les plans de la forme et du contenu
- 7 Efficacité de la coopération établie avec les membres de l'équipe de rédaction

Action 4.2.2 Participer à des activités de recherche en psychoéducation

1^{re} unité d'action ➤ Établir des ententes de collaboration avec des personnes ou des équipes engagées dans la mise en œuvre de projets de recherche

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de l'analyse de la pertinence de participer à un projet de recherche
- 2 Précision et clarté des objectifs à poursuivre dans le projet relativement à sa contribution à la recherche et aux retombées du résultat de celle-ci dans sa pratique professionnelle
- 3 Justesse de l'évaluation des ressources nécessaires pour participer à la recherche et du temps à y consacrer
- 4 Pertinence de l'entente de collaboration établie avec les personnes ou les équipes de recherche concernées relativement à sa contribution dans la conduite du projet

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

2^e unité d'action ➤ Coopérer à la réalisation de projets de recherche

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Respect des règles relatives à la transmission d'information aux personnes qui participent à la recherche et à l'obtention de leur consentement libre et éclairé
- 2 Pertinence et efficacité de sa contribution à la réalisation de la recherche relativement à l'entente établie à ce sujet avec les personnes ou les équipes de recherche concernées
- 3 Constance dans les efforts déployés pour atteindre les objectifs poursuivis
- 4 Respect des règles relatives à l'éthique en recherche, dont celles énoncées dans le Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices et celles établies par les comités d'éthique en présence
- 5 Respect de la méthode scientifique
- 6 Pertinence et clarté de la rétroaction donnée aux personnes ou aux équipes de recherche concernées au sujet de la mise en relation du résultat de la recherche et de la réalité de sa pratique professionnelle

3^e unité d'action ➤ Collaborer à la diffusion du résultat de projets de recherche

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Prise en considération du but poursuivi dans l'activité de diffusion du résultat de la recherche et du contexte lié à la diffusion de celui-ci
- 2 Pertinence des moyens utilisés pour diffuser le résultat de la recherche
- 3 Précision et clarté des communications faites pour diffuser le résultat de la recherche
- 4 Pertinence et clarté du message transmis quant à la portée du résultat de la recherche au regard de son application dans la pratique professionnelle en psychoéducation

Action 4.2.3 Participer à des événements d'information, de représentation et de prévention visant la psychoéducation

1^{re} unité d'action ➤ Prendre part à des groupes de travail et à des comités consultatifs ou autres

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Justesse de la décision quant à la pertinence de s'engager dans un groupe de travail ou un comité compte tenu de la réalité de sa pratique professionnelle, de la mission de l'organisation d'appartenance, des particularités de la psychoéducation et du but poursuivi à travers le groupe ou le comité en cause
- 2 Justesse de l'analyse de la situation dans une perspective psychoéducative
- 3 Justesse de la compréhension des questions traitées et des enjeux en présence
- 3 Pertinence de la littérature scientifique choisie pour soutenir son action dans la situation de même que ses propos, y compris ses arguments
- 4 Précision et clarté des renseignements transmis
- 5 Efficacité de la collaboration établie avec les autres membres du groupe de travail ou du comité
- 6 Pertinence des moyens pris pour assurer le suivi de sa participation au groupe de travail ou au comité dans son milieu et pour en discuter

2^e unité d'action ➤ Prendre part à toute activité visant à faire connaître les services offerts en psychoéducation et à en promouvoir l'accès ou la croissance

Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence

- 1 Pertinence et justesse des arguments amenés pour faire valoir les particularités des services offerts en psychoéducation et l'importance d'en accroître l'offre et l'accès au bénéfice de certains segments de la population et de la société en général
- 2 Pertinence de la littérature scientifique choisie pour soutenir son action dans la situation de même que ses propos, y compris ses arguments
- 3 Efficacité de la vulgarisation de ce que recouvrent les particularités des services en psychoéducation

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

- 4 Précision et clarté des renseignements transmis
- 5 Efficacité et justesse de son apport en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur dans l'activité en cause

3^e unité d'action ➤ Prendre part à des activités portant sur des questions d'ordre sociopolitique qui se rapportent à la psychoéducation*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- 1 Précision et clarté des objectifs de communication à poursuivre au regard de chacun des publics cibles
- 2 Pertinence des interventions au regard des objectifs de communication poursuivis
- 3 Pertinence des interventions au regard des particularités de la psychoéducation
- 4 Précision et clarté des renseignements transmis
- 5 Efficacité de la présentation des idées
- 6 Rigueur et originalité dans la contribution à la discussion

4^e unité d'action ➤ Donner des conférences ou faire toute autre présentation en rapport avec la psychoéducation*Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence*

- 1 Pertinence du contenu de l'exposé en fonction des objectifs poursuivis de même que des particularités de la psychoéducation
 - 2 Pertinence de la littérature scientifique choisie pour soutenir ses propos
 - 3 Prise en considération des caractéristiques de l'auditoire dans le choix de la stratégie de communication
 - 4 Rigueur et originalité dans le traitement du sujet de l'exposé
 - 5 Cohérence et clarté de l'exposé
 - 6 Dynamisme de l'exposé
-

Médiagraphie

Les documents relatifs à la profession

BOISVERT, Charles. *Les techniques d'intervention*, 2015, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en juin 2017.

BOUCHARD, Éric. *Les opérations professionnelles selon le modèle psychoéducatif – Méthodologie pour la gestion éducative de la classe et l'intervention avec des élèves présentant des difficultés*, Montréal, Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, s.d., 9 p.

CAOUILLE, Martin et Jocelyne PRONOVOST. « L'utilisation psychoéducatif : une compétence du psychoéducateur », dans *Revue de psychoéducation*, volume 42, numéro 2, 2013, p. 281-297, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en juin 2017.

CHÉNARD, Geneviève. *Psychoéducation (Définition)*, 2013, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en juin 2017.

COMMISSION SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS. *Cadre de référence à l'intention des techniciens en éducation spécialisée – Vers la réussite de chacun des élèves !*, Montréal, Service des ressources éducatives, s. d., 28 p.

COMMISSION SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS. *Cadre de référence en psychoéducation – Vers la réussite de tous les élèves !*, Montréal, Service des ressources éducatives, s. d., 37 p.

DAIGLE, Sonia. *Vécu partagé, spécificité identitaire et exercice contemporain de la psychoéducation en contexte québécois*, thèse de doctorat présentée à l'Université du Québec à Trois-Rivières, octobre 2016, 249 p.

DESRUISSEAU ROUILLARD, Félix. *Observation*, 2012, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en juin 2017.

DIRECTION COLLABORATION ET PARTENARIAT PATIENT (DCPP) DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL et COMITÉ INTERFACULTAIRE OPÉRATIONNEL DE FORMATION À LA COLLABORATION INTERPROFESSIONNELLE EN PARTENARIAT AVEC LE PATIENT DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (CIO-UDEM). *Référentiel de compétences de la pratique collaborative et du partenariat patient en santé et services sociaux*, Montréal, Université de Montréal, 2016, 25 p.

ÉCOLE DE PSYCHOÉDUCATION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. *Cahier des stages de 3^e année en psychoéducation*, édition révisée par Josée Lehoux et Suzanne Larose, coordonnatrices des stages, Montréal, Université de Montréal, septembre 2016, 146 p.

ÉCOLE DE PSYCHOÉDUCATION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. *Cahier des stages de maîtrise en psychoéducation*, édition révisée par Josée Lehoux et Suzanne Larose, coordonnatrices des stages, Montréal, Université de Montréal, septembre 2016, 132 p.

GENDREAU, Gilles et autres. *Jeunes en difficulté et intervention psychoéducatif*, Montréal, Éditions Sciences et Culture, 2001, 430 p.

GRÉGOIRE, Jacques C. « À propos de la psychoéducation, un bref aperçu historique », dans *Revue de psychoéducation*, volume 41, numéro 2, 2012, p. 121-136, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en juin 2017.

HÉNAULT, Jean. « La contribution du psychoéducateur à l'évaluation du TDAH en contexte scolaire », dans *La foucade*, volume 16, numéro 2, juin 2016, p. 15.

HÉNAULT, Jean. « Le psychoéducateur, un acteur de la réussite éducative », dans *La foucade*, volume 17, numéro 1, décembre 2016, p. 29.

LE BLANC, Marc. « Qu'est-ce que la psychoéducation ? Que devrait-elle devenir ? Réflexions à la lumière de l'expérience montréalaise », dans *Revue de psychoéducation*, volume 33, numéro 2, 2004, p. 289-304, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en juin 2017.

MÉNARD ST-GERMAIN, Véronique. *Schèmes relationnels*, 2013, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en juin 2017.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. *Cadre de référence pour l'élaboration des protocoles d'application des mesures de contrôle – Contention, isolement et substances chimiques*, édition révisée, Québec, gouvernement du Québec, 2015, 30 p.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. *Faire un signalement au DPJ, c'est déjà protéger un enfant – Quand et comment signaler ?*, Québec, Direction des communications du MSSS, 2016, 27 p.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. *Glossaire – Définition de termes relatifs au réseau de la santé et des services sociaux*, Québec, gouvernement du Québec, 2016, 14 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE. *L'intervention auprès des élèves ayant des difficultés de comportement – Cadre de référence et guide à l'intention du milieu scolaire*, Québec, gouvernement du Québec, 2015, 98 p.

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC. *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines – Guide explicatif*, document élaboré sous la coordination de l'Office des professions du Québec par un comité de rédaction où les ordres professionnels concernés par le projet de loi n° 21 étaient représentés, Québec, gouvernement du Québec, 2013, 94 p.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION ET DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Le spécifique du psychoéducateur au sein d'une équipe multidisciplinaire de santé mentale de première ligne*, document présenté à la direction de la santé mentale du ministère de la Santé et des Services sociaux, Montréal, OCCOPPQ, septembre 2009, 8 p.

ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC. *Expertises professionnelles adaptées aux besoins des personnes hébergées en CHSLD – Collaboration professionnelle – CHSLD*, Montréal, OIQ, 2016, 34 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Actes des états généraux de la psychoéducation 2015*, Montréal, OPPQ, 2015, 29 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Déterminer un plan d'intervention pour une personne atteinte d'un trouble mental ou présentant un risque suicidaire qui est hébergée dans une installation d'un établissement qui exploite un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation – Lignes directrices*, Montréal, OPPQ, 2014, 20 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Évaluation du retard de développement – Lignes directrices*, Montréal, OPPQ, 2013, 24 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Évaluer un adolescent dans le cadre d'une décision du tribunal en application de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents – Lignes directrices*, Montréal, OPPQ, 2014, 11 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique – Lignes directrices*, Montréal, OPPQ, 2015, 17 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Évaluer une personne dans le cadre d'une décision du Directeur de la protection de la jeunesse ou du tribunal en application de la Loi sur la protection de la jeunesse – Lignes directrices*, Montréal, OPPQ, 2014, 12 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Guide de démarrage en pratique privée*, Montréal, OPPQ, 2010 (révisé en mai 2014), 51 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Guide de stage – À l'intention des candidats à l'admission par équivalence*, Montréal, OPPQ, 2017, 74 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Guide de survie du témoin à la cour*, Montréal, OPPQ, mars 2014, 14 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La formation continue – Norme d'exercice*, Montréal, OPPQ, adopté par le Conseil d'administration le 5 décembre 2015, 11 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La tenue de dossiers en psychoéducation – Normes d'exercice*, Montréal, OPPQ, 2012 (révisé en mars 2014), 15 p. et annexes.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La tenue d'un dossier de consultation ou de supervision en psychoéducation – Normes d'exercice*, Montréal, OPPQ, 2010 (révisé en mai 2014), 10 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – 10 ans déjà ! Les psychoéducateurs, des professionnels reconnus*, numéro 1, mars 2011, 24 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Accompagner les adultes en difficulté : une avenue méconnue*, numéro 2, octobre 2011, 28 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – De nouveaux horizons...*, numéro 5, mars 2013, 22 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Des collaborations à cultiver*, numéro 12, octobre 2016, 24 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Exercer son rôle-conseil*, numéro 10, octobre 2015, 23 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – L'accompagnement en fin de vie : apprivoiser l'inconnu*, numéro 13, mars 2017, 25 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – La force du lien*, numéro 11, mars 2016, 23 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Les psychoéducateurs en CLSC : au service des besoins multiples*, numéro 6, octobre 2013, 28 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Psychoéducateur en centre jeunesse : un rôle renouvelé*, numéro 3, mars 2012, 32 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Regard actuel sur l'évaluation psychoéducative*, numéro 8, octobre 2014, 24 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Une formation en continu*, numéro 9, mars 2015, 24 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Une pratique réfléchie*, numéro 7, mars 2014, 28 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *La pratique en mouvement – Vivre le milieu scolaire*, numéro 4, octobre 2012, 31 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Le profil des compétences générales des psychoéducateurs*, Montréal, OPPQ, adopté en 2003, dépliant.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Le psychoéducateur en milieu scolaire – Cadre de référence*, Montréal, OPPQ, 2012, 76 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Le psychoéducateur en santé mentale jeunesse – Guide de pratique*, Montréal, OPPQ, 2011, 67 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Les psychoéducateurs et psychoéducatrices... des intervenants au cœur de votre quotidien !*, Montréal, OPPQ, s. d., dépliant.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *L'évaluation aux fins d'une dérogation scolaire – Lignes directrices*, Montréal, OPPQ, 2015, 20 p. et annexes.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation – Lignes directrices*, Montréal, OPPQ, 2010 (révisé en mai 2014), 49 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *L'utilisation des instruments de mesure – Lignes directrices*, Montréal, OPPQ, 2013, 5 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Plan stratégique 2017-2020*, Montréal, OPPQ, s. d., 6 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Précisions sur la notion de contribution dans la cadre d'une évaluation psychoéducative (projet de loi 21)*, Montréal, OPPQ, juin 2015, 2 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Programme – Journée de formation continue 2016 – Le rôle-conseil*, Montréal, OPPQ, 3 juin 2016, 11 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Rapport annuel 2015-2016*, Montréal, OPPQ, juin 2016, 51 p.

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC. *Rapport annuel 2016-2017*, Montréal, OPPQ, juin 2017, 52 p.

PAQUETTE, Daniel et Joëlle ATLAN. « Le Processus d'identification du défi adaptatif (PIDA) dans l'évaluation psychoéducative », dans *Revue de psychoéducation*, volume 41, numéro 2, 2012, p. 259-270, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en juin 2017.

SCHÜLE, Marc-Olivier. *Structure d'ensemble*, 2012, disponible dans le site Internet d'Unipsed [www.unipsed.net] en janvier 2018.

VALLÉE, Pierre. « Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec – Une profession qui mériterait d'être mieux comprise », dans *Le Devoir*, cahier Actualités en société, 11 octobre 2014, disponible dans le site Internet du Devoir [www.ledevoir.com] en juin 2017.

Les lois et règlements de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices (chapitre C-26, r. 207.2.01), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Lettres patentes de l'Ordre professionnel des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 208), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur certaines activités professionnelles pouvant être exercées par des personnes autres que des psychoéducateurs (chapitre C-26, r. 207.01), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur la procédure de conciliation et d'arbitrage des comptes des membres de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 208.02), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur la représentation et sur les élections au Conseil d'administration de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 208.1), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur l'assurance de la responsabilité professionnelle des membres de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 207.2), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur le comité de la formation des psychoéducateurs (chapitre C-26, r. 207.2.3), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur le comité d'inspection professionnelle de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 207.2.1), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur les assemblées générales, la rémunération des administrateurs élus et le siège de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 207.1), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur les conditions de formation des personnes autres que des psychoéducateurs pour l'exercice d'activités professionnelles pouvant être exercées par les psychoéducateurs (chapitre C-26, r. 207.2.2), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et autres bureaux et la cessation d'exercice des psychoéducateurs (chapitre C-26, r. 207.3), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 208.01), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur les stages et les cours de perfectionnement de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (chapitre C-26, r. 208.2), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur l'exercice de la profession de psychoéducateur en société (chapitre C-26, r. 207.4), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Les autres lois et règlements pertinents pour l'exercice de la profession

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

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. *Projet de loi n° 98 – Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2017, 42 p.

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. *Projet de loi n° 56 – Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2012, 14 p.

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.), 1982, c.11.

Charte de la langue française (chapitre C-11), à jour au 1^{er} mai 2017.

Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12), à jour au 1^{er} mai 2017.

Code civil du Québec (chapitre CCQ-1991), à jour au 1^{er} mai 2017.

Code criminel (L.R.C. 1985, ch. C-46), à jour au 5 juin 2017.

Code de procédure civile (chapitre C-25), à jour au 1^{er} mai 2017.

Code des professions (chapitre C-26), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), à jour au 1^{er} mai 2017.

Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information (chapitre C-1.1), à jour au 1^{er} mai 2017.

Loi sur l'accès à l'information (L.R.C. 1985, ch. A-1), à jour au 5 juin 2017.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), à jour au 1^{er} mai 2017.

Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1), à jour au 1^{er} mai 2017.

- Loi sur la protection de la jeunesse (chapitre P-34.1), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui (chapitre P-38.001), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (chapitre P-39.1), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur la santé publique (chapitre S-2.2), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur le curateur public (chapitre C-81), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur l'enseignement privé (chapitre E-9.1), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur les tribunaux judiciaires (chapitre T-16), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur le système correctionnel du Québec (chapitre S-40.1), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (L.C. 1992, ch. 20), à jour au 5 juin 2017.
- Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (L.C. 2002, ch. 1), à jour au 5 juin 2017.
- Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (chapitre I-6), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Régime pédagogique de la formation générale des adultes (chapitre I-13.3, r. 9), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire (chapitre I-13.3, r. 8), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Règlement sur la classification des services offerts par une ressource intermédiaire et une ressource de type familial (chapitre S-4.2, r. 3.1), à jour au 1^{er} juin 2017.
- Règlement sur l'admissibilité exceptionnelle à l'éducation préscolaire et à l'enseignement primaire (chapitre I-13.3, r. 1), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1, r. 1), à jour au 1^{er} mai 2017.
- Règlement sur la médiation familiale (chapitre C-25, r. 0.7), à jour au 1^{er} septembre 2017.
- Règlement sur le permis de psychothérapeute (chapitre C-26, r. 222.1), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels (chapitre C-26, r. 2), à jour au 1^{er} septembre 2017.

Règlement sur les services de garde en milieu scolaire (chapitre I-13.3, r. 11), à jour au 1^{er} juin 2017.

Les ouvrages de référence

AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA. *Compétences essentielles en santé publique au Canada*, version 1.0, Ottawa, Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2008, 27 p.

ANTOINE, Corinne (sous la dir.). *Petit Larousse de la psychologie*, Paris, Larousse, 2008, 960 p.

ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS. *Contribution à l'amélioration de la capacité d'évaluation et les gains d'efficacité des organismes de réglementation et d'autres intervenants – Rapport des résultats*, Ottawa, CAPLA, 2011, 22 p.

ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS. *Évaluation des compétences des immigrants formés à l'étranger – Manuel à l'intention des employeurs, des organismes de réglementation et des autres intervenants*, Ottawa, CAPLA, 2012, 53 p.

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES, CONSEIL 35. *Prendre en compte les compétences acquises dans le pays d'origine : Quel accompagnement pour les personnes primo-arrivantes qualifiées qui souhaitent exercer leur métier en France ? – Document n°2 – Points de repères sur la reconnaissance des qualifications acquises dans un pays étranger*, s. l., AFPA, 2007, 40 p.

BOISVERT, Yves et autres. *Raisonnement éthique dans un contexte de marge de manœuvre accrue : clarification conceptuelle et aide à la décision*, Québec, gouvernement du Québec, 2003, 96 p.

BUREAU DU COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ DU MANITOBA. *Process Model for Qualification Recognition*, Winnipeg, BCEM, s. d., 15 p.

BUREAU DU COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ. *Étude sur les organismes d'évaluation des titres de compétences*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2009, 26 p.

BUREAU DU COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ. *Exigences en matière d'accès à cinq professions dans cinq provinces canadiennes*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010, 7 p.

BUREAU DU COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ. *Obtenir son permis professionnel en Ontario : expériences des candidats internationaux et canadiens – Résumé du rapport final*, Toronto, BCE, 2010, 3 p.

BUREAU DU COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ. *Ouvrir la voie : recommandations concernant les mesures à prendre dans le cadre du système de délivrance de permis professionnel en Ontario*, Toronto, BCE, 2012, 7 p.

CENTRE EUROPÉEN POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CEDEFOP). *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels*, Luxembourg, Office des communications officielles des communautés européennes, 2009, 10 p.

CENTRE EUROPÉEN POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CEDEFOP). *[VALID]ation de l'apprentissage non formel et informel en Europe – État des lieux en 2007*, Luxembourg, Office des communications officielles des communautés européennes, 2008, 48 p.

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

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Portrait des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles – Normes et modalités de délivrance de permis sous la forme d'activités professionnelles qualifiantes (expérience de travail et stage)*, Québec, Office des professions du Québec, mai 2016, 63 p.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Principes et bonnes pratiques guidant l'analyse critique faite par le bureau du Commissaire*, Québec, Office des professions du Québec, 2014, 5 p.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Procédures de vérification, 1^{re} partie : La vérification systématique*, Québec, Office des professions du Québec, 2014, 11 p.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Procédures de vérification, 2^e partie : La vérification particulière*, Québec, Office des professions du Québec, 2014, 19 p.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Procédure d'examen des plaintes*, Québec, Office des professions du Québec, 2014, 20 p.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Rapport annuel d'activités 2011-2012*, Québec, Office des professions du Québec, août 2012, 17 p.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Réflexions sur les fondements et les approches en matière de reconnaissance d'équivalence*, lettre préparée par André Gariépy à l'intention de Jean Paul Dutrisac, Québec, Office des professions du Québec, mars 2013, 5 p.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Suivi des mesures de collaboration concernant la formation d'appoint et les stages*, Québec, Office des professions du Québec, mai 2016, 8 p.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Synthèse des enjeux liés à la conception et à l'application des mécanismes de reconnaissance dans le cadre de l'admission aux professions*, Québec, Office des professions du Québec, février 2017, 86 p.

COMMISSION EUROPÉENNE. *Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie – Un cadre de référence européen*, Luxembourg, Office des communications officielles des communautés européennes, 2007, 12 p.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. *Reconnaissance des compétences développées par l'expérience professionnelle – Document de soutien à la réflexion des ordres professionnels*, Montréal, CIQ, 2010, 110 p.

GAUTHIER, Benoît (sous la dir.). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, cinquième édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2010, 753 p.

HORTH, Lise et Gilbert ROUSSEAU. *L'élaboration de référentiels propres à l'énoncé et à la gestion des compétences liées à l'exercice d'une profession au Québec – Un modèle conceptuel intégré*, Québec, Éduconseil inc., 2012, 15 p.

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. *L'approche par compétence – Un levier de changement des pratiques en santé publique au Québec*, s. l., gouvernement du Québec, 2011, 110 p.

LASNIER, François. *Les compétences – De l'apprentissage à l'évaluation*, Montréal, Guérin universitaire, 2014, 376 p.

LE BOTERF, Guy. *Construire les compétences individuelles et collectives – Agir et réussir avec compétence – Les réponses à 100 questions*, cinquième édition, Paris, Groupe Eyrolles, 2010, 288 p.

LE BOTERF, Guy et autres. « Les référentiels métiers et compétences des collèges des spécialités chirurgicales », dans *E-mémoires de l'Académie nationale de chirurgie*, volume 8, numéro 4, 2009, p. 1-3.

LEGENDRE, Renald. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, troisième édition, Montréal, Guérin Éditeur, 2005, 1554 p.

LEJEUNE, Michel. *Pertinence pour le Québec des instruments de reconnaissance des acquis de l'expérience en France, aux États-Unis et au Royaume-Uni*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation Culture Société, 2008, 122 p.

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

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Faciliter l'accès aux personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés – Projets du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et de ses partenaires*, Montréal, gouvernement du Québec, 2012, 12 p.

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC et MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Formation et stages prescrits par les ordres professionnels québécois – État de situation préparé pour le Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages – Sommaire*, s. l., gouvernement du Québec, 2011, 4 p.

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, MINISTÈRE DES RELATIONS INTERNATIONALES, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES et CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. *Reconnaissance des qualifications professionnelles – Mission européenne – Mai 2009 – Rapport*, Québec, gouvernement du Québec, 2009, 47 p.

PERRENOUD, Philippe. « A arte de construir competências », dans *Nova Escola*, septembre 2000, p. 19-31, version française disponible sous le titre « Construire des compétences » dans le site Internet de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève [www.unige.ch/fapse] en mai 2011.

PERRENOUD, Philippe. « Adosser la pratique réflexive aux sciences sociales, condition de la professionnalisation », dans J.-F. Inisan (sous la dir.), *Analyse de pratiques et attitude réflexive en formation*, Reims, CRDP de Champagne-Ardenne, 2004, p. 11-32, disponible dans le site Internet de la Faculté de

psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève [www.unige.ch/fapse] en septembre 2012.

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

PERRENOUD, Philippe. « Construire un référentiel de compétences pour guider une formation professionnelle », dans *Laboratoire Innovation, Formation, Éducation*, 2001, 20 p., disponible dans le site Internet de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève [www.unige.ch/fapse] en mai 2011.

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

QUINTON, André. *L'enseignement du raisonnement clinique : les stratégies diagnostique et thérapeutique, l'établissement du diagnostic – Docimologie sur le raisonnement clinique*, s. l., 2007, 14 p., disponible dans le site Internet du Centre de recherches appliquées en méthodes éducatives de l'Université de Bordeaux [www.crame.u-bordeaux2.fr] en septembre 2011.

ROBERT, Paul. *Le Petit Robert de la langue française 2011*, Paris, Dictionnaires Le Robert – SEJER, 2010, 2837 p.

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

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

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

TARDIF, Jacques et Bruno DUBOIS. « Construire des dispositifs en vue de l'évaluation du développement des compétences – Comment ? », dans Léopold Paquay et autres (sous la dir.), *L'évaluation, levier du développement professionnel ?*, s. l., De Boeck Supérieur, coll. Pédagogies en développement, 2010, p. 131-146.

TARDIF, Jacques. *L'évaluation des compétences – Documenter le parcours de développement*, Montréal, Les Éditions de la Chenelière, 2006, 360 p.

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

VACHON-L'HEUREUX, Pierrette et Louise GUÉNETTE. *Avoir bon genre à l'écrit – Guide de rédaction épiciène*, Québec, gouvernement du Québec, Office québécois de la langue française, 2006, 209 p.

VILLERS, Marie-Éva de. *Multidictionnaire de la langue française*, cinquième édition, Montréal, Québec Amérique, 2010, 1707 p.

Les sites Internet consultés au cours du projet, soit entre les mois de juin 2017 et de janvier 2018

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION [www.apa.org].

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC [www.assnat.qc.ca].

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES D'INTERVENTION EN DÉPENDANCE [aqcid.com].

ASSOCIATION ROMANDE DES SUPERVISEURS [www.superviseurs.ch].

AVENIR EN SANTÉ [avenirensante.gouv.qc.ca].

CENTRE DE PSYCHO-ÉDUCATION DU QUÉBEC [www.cpeq.net].

CENTRE D'EXCELLENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DES JEUNES ENFANTS
[www.excellence-earlychildhood.ca].

CENTRE D'INFORMATION DES PROFESSIONS SANTÉ-SOCIAL (CIPS) VAUD [cips-vd.ch].

COMITÉ QUÉBÉCOIS POUR LES JEUNES EN DIFFICULTÉ DE COMPORTEMENT [cqjdc.org].

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC [www.professions-quebec.org].

DICTIONNAIRE DE FRANÇAIS LAROUSSE [www.larousse.fr].

ENCYCLOPÉDIE SUR LE DÉVELOPPEMENT DES JEUNES ENFANTS [www.enfant-encyclopedie.com].

ÉRUDIT [www.erudit.org].

ÉTUDIER EN ROUMANIE [www.etudier-en-roumanie.com].

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DE L'AUTISME [www.autisme.qc.ca].

FONDATION JEUNES EN TÊTE [www.fondationjeunesentete.org].

GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE – OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE
[www.granddictionnaire.com].

GROUPE JP ROBIN PSYCHOÉDUCATEURS [groupejprobin.com].

HAUTE ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL FRIBOURG [www.hets-fr.ch].

HAUTE ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL GENÈVE [www.hets-fr.ch].

HAUTE ÉCOLE SPÉCIALISÉE DE SUISSE OCCIDENTALE [www.hes-so.ch].

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE [www.inspq.qc.ca].

LE DEVOIR [www.ledevoir.com].

LÉGISQUÉBEC [www.legisquebec.gouv.qc.ca].

MINISTÈRE DE LA FAMILLE [www.mfa.gouv.qc.ca].

MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU CANADA [www.justice.gc.ca].

MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU QUÉBEC [www.justice.gouv.qc.ca].

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX [www.msss.gouv.qc.ca].

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE [www.securitepublique.gouv.qc.ca].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR [www.education.gouv.qc.ca].

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION
[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca].

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE [www.mess.gouv.qc.ca].

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC [www.opq.gouv.qc.ca].

ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC [www.ordrepsed.qc.ca].

ORGANISATION DES NATIONS UNIES [www.un.org].

PIERRE POTVIN, PH.D., PS.ÉD., PS.PÉD. [pierrepotvin.com].

PORTAIL ENFANCE ET FAMILLES [www.portailenfance.ca].

PORTAIL OFFICIEL SUISSE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE, UNIVERSITAIRE ET DE CARRIÈRE
[orientation.ch].

REGROUPEMENT DES MAISONS DE JEUNES DU QUÉBEC [rmjq.org].

SANTÉ-MÉDECINE – LE MAGAZINE SANTÉ DU JOURNAL DES FEMMES
[sante-medecine.journaldesfemmes.com].

SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA [www.csc-scc.gc.ca].

THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE – PORTAIL QUÉBEC [www.thesaurus.gouv.qc.ca].

UNIPSED [www.unipsed.net].

UNIVERSITÉ DE BUCAREST [www.unibuc.ro].

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL [www.umontreal.ca].

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE [www.usherbrooke.ca].

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES [www.uqtr.ca].

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE [www.uqat.ca].

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS [uqo.ca].

UNIVERSITÉ LAVAL [www2.ulaval.ca].

ANNEXES

Annexe I

Liste des personnes qui ont participé à une entrevue à titre d'expertes ou experts dans la profession

Viviane Blanchette-Dimbeko, ps.éd.
Psychoéducatrice
École Notre-Dame-du-Canada
Commission scolaire de la Capitale
Québec

Sylvain Daigneault, ps.éd.
Chef de service en centres jeunesse
Direction des programmes jeunesse
Centre intégré de santé et de services sociaux de
Lanaudière
Repentigny

Susie Desrochers, ps.éd.
Psychoéducatrice
Centre intégré de santé et de services sociaux de
l'Abitibi-Témiscamingue – Secteur Ville-Marie
Ville-Marie

Marie-Claude Grou, ps.éd.
Psychoéducatrice
Centre local de services communautaires de
Hochelaga-Maisonneuve
Centre intégré universitaire de santé et de services
sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
Montréal

Marie-Lou Lajoie, ps.éd.
Psychoéducatrice
École Joseph-François-Perrault
Commission scolaire de Montréal
Montréal

Lucie Laporte, ps.éd.
Psychoéducatrice
Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse
de Laval
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval
Laval

Mai-Lan Lê, ps.éd.
Psychoéducatrice
Centre d'éducation des adultes Champlain
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
Montréal

Isabella Maciw, ps.éd.
Psychoéducatrice
Travailleuse autonome
L'effet papillon, service de psychoéducation
Saint-Colomban

Thiên Trinh Nguyễn, ps.éd.
Spécialiste en activités cliniques
Direction adjointe du programme jeunesse
Services psychosociaux dans la communauté et
partenariat
Centre intégré de santé et de services sociaux de la
Montérégie-Est
Longueuil

Karla-Vanessa Preza, ps.éd.
Psychoéducatrice
École Marguerite-Bourgeois
École Jacques-Buteux
Commission scolaire du Chemin-du-Roy
et
Travailleuse autonome
Trois-Rivières

Christian Proulx, ps.éd.
Spécialiste en activités cliniques
Centre de réadaptation en dépendance de l'Estrie
Centre intégré universitaire de santé et de services
sociaux de l'Estrie
Sherbrooke

Marie-Pier Roberge, ps.éd.
Psychoéducatrice
Hôtel-Dieu d'Arthabaska
Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-
et-de-l'Érable
Centre intégré universitaire de santé et de services
sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec
Victoriaville

Marcelle Télémaque, ps.éd.
Psychoéducatrice
École de la Haute-Ville
École Joseph-Hermas-Leclerc
Commission scolaire du Val-des-Cerfs
Granby

Mélanie Tremblay, ps.éd.
Spécialiste en activités cliniques
Direction de la déficience intellectuelle, de la
déficience physique et du trouble du spectre de
l'autisme
Centre intégré de santé et de services sociaux de
l'Outaouais
Gatineau

Annexe II

Liste des représentantes et des représentants des universités qui ont participé à un groupe de discussion à titre de personnes-ressources dans le projet

Saïd Bergheul, ps.éd.

Professeur

Responsable de la maîtrise en psychoéducation

Unité d'enseignement et de recherche en sciences
du développement humain et social

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Caroline Couture, ps.éd.

Professeure

Directrice de comité de programme de cycles
supérieurs

Département de psychoéducation

Université du Québec à Trois-Rivières

Sarah Dufour

Professeure agrégée

Responsable des études de premier cycle

École de psychoéducation

Université de Montréal

Stéphanie Fecteau, ps.éd.

Professeure

Module de la psychoéducation

Département de psychoéducation et de psychologie

Université du Québec en Outaouais

Julie Lessard, ps.éd.

Professeure agrégée

Département des fondements et pratiques en éducation

Faculté des sciences de l'éducation

Université Laval

Raynald Poulin, ps.éd.

Coordonnateur de stages de premier et deuxième cycles

Module de la psychoéducation

Département de psychoéducation et de psychologie

Université du Québec en Outaouais

Isabelle Thibault, ps.éd.

Professeure adjointe

Département de psychoéducation

Faculté d'éducation

Université de Sherbrooke

Luc Touchette

Professeur agrégé

Directeur du département de psychoéducation

Faculté d'éducation

Université de Sherbrooke

Annexe III

Liste des personnes qui ont participé au groupe de discussion visant la validation du référentiel de compétences à titre d'expertes ou experts dans la profession

Marie Bédard, ps.éd.
Psychoéducatrice
Info-social
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval
Laval

Chantal Cloutier, ps.éd.
Psychoéducatrice, répondante
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
Montréal

Sylvain Daigneault, ps.éd.
Chef de service en centres jeunesse
Direction des programmes jeunesse
Centre intégré de santé et de services sociaux de
Lanaudière
Repentigny

Caroline Deshaies, ps.éd.
Psychoéducatrice
Travailleuse autonome
Cowansville et Montréal

Amélie Dufour, ps.éd.
Psychoéducatrice
Centre local de services communautaires de
Hochelaga-Maisonneuve
Centre intégré universitaire de santé et de services
sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
Montréal

Marie-Claude Grou, ps.éd.
Psychoéducatrice
Centre local de services communautaires de
Hochelaga-Maisonneuve
Centre intégré universitaire de santé et de services
sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
Montréal

Josée Lehoux, ps.éd.*¹
Coordonnatrice des stages
École de psychoéducation
Université de Montréal
Présidente du comité des admissions par équivalence à
l'Ordre
Montréal

Claude Paquette, ps.éd.*
Directeur de l'encadrement et du soutien de la pratique
à l'Ordre
Montréal

Christian Proulx, ps.éd.
Spécialiste en activités cliniques
Centre de réadaptation en dépendance de l'Estrie
Centre intégré universitaire de santé et de services
sociaux de l'Estrie
Sherbrooke

Marcelle Télémaque, ps.éd.
Psychoéducatrice
École de la Haute-Ville
École Joseph-Hermas-Leclerc
Commission scolaire du Val-des-Cerfs
Granby

Dominique Trudel, ps.éd.*
Coordonnatrice aux admissions et au soutien
professionnel à l'Ordre
Coordonnatrice des activités liées à la concrétisation du
projet
Montréal

1. L'astérisque signale que la personne est membre du comité directeur du projet à l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec.

Annexe IV

Répertoire des verbes d'action utilisés dans la production du référentiel de compétences

Le répertoire de verbes d'action, rappelons-le, vise à exposer le sens donné à chacun des verbes utilisés pour énoncer les compétences des psychoéducatrices et des psychoéducateurs et, ce faisant, à s'assurer d'utiliser le mot juste dans les circonstances.

Verbe	Signification
Actualiser	Mettre à jour ¹ .
Administrer	Diriger, gérer les affaires publiques ou privées.
Agir	Exercer une action.
Ajuster	Adapter avec exactitude une chose à une autre.
Analyser	Étudier attentivement.
Appliquer	Mettre en pratique. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010) ²
Asseoir	Établir solidement.
Assurer	Faire en sorte qu'une chose arrive.
Assurer le suivi	Action de suivre, de surveiller l'accomplissement d'une activité.
Cerner	Circonscrire (cerner une question).
Choisir	Prendre une décision en faveur de (une chose, un parti parmi plusieurs propositions ou possibilités). (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010) Faire choix de, préférer quelqu'un, quelque chose à une autre personne, à une autre chose.
Collaborer	Travailler en commun à une entreprise, à une œuvre. Synonymes : aider, participer.
Concevoir	Créer, imaginer.
Contribuer à	Aider à l'exécution d'une œuvre commune, avoir part à un résultat. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Convenir	Se mettre d'accord.
Coopérer	Travailler conjointement avec quelqu'un.
Dégager	Isoler (un élément, un aspect) d'un ensemble. Synonymes : extraire, tirer. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Déterminer	Établir, définir. Synonymes : fixer, préciser. Indiquer, délimiter avec précision, au terme d'une réflexion, d'une recherche. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Discuter	Examiner avec soin une question. Examiner quelque chose par un débat, en étudiant le pour et le contre. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Donner	Procurer, fournir. Communiquer.

-
1. À moins d'une indication contraire, les définitions sont tirées du document suivant : Marie-Éva de VILLERS, *Multidictionnaire de la langue française*, cinquième édition, Montréal, Québec Amérique, 2010, 1 707 p.
 2. La référence complète de chacun des documents desquels sont tirées les autres définitions est présentée dans la médiagraphie du présent document.

Verbe	Signification
Donner (Se)	Donner à soi-même. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Donner suite (à quelque chose)	Faire en sorte qu'une chose ait un résultat.
Dresser	Faire, établir avec soin. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Échanger	Communiquer, discuter. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Effectuer	Accomplir, exécuter (effectuer une démarche).
Élaborer	Créer, préparer par un long travail.
Établir	Préparer minutieusement, dresser.
Examiner	Considérer avec attention, avec réflexion. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Exposer	Faire connaître. Synonymes : décrire, expliquer.
Faire	Accomplir, exécuter (faire un travail).
Faire en sorte	Tâcher de.
Faire part	Informar quelqu'un de quelque chose.
Faire valoir	Souligner. Faire ressortir, mettre en valeur. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Fixer	Déterminer de façon précise.
Fournir	Pourvoir de ce qui est nécessaire. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Informar	Renseigner, mettre au courant de quelque chose.
Instruire	Communiquer, transmettre, faire connaître à quelqu'un des informations, des renseignements, lui permettant soit de connaître les éléments d'une situation, soit de prendre des décisions; ajouter aux connaissances d'une personne. (Renald LEGENDRE, <i>Dictionnaire actuel de l'éducation</i> , 2005)
Intégrer	Faire entrer à titre de partie intégrante d'un ensemble. Synonymes : inclure, incorporer, insérer.
Interagir	Avoir une action réciproque. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Interpréter	Donner un sens à (quelque chose), tirer une signification de. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Mener	Assurer le déroulement de.
Mettre en (en œuvre, en place)	Employer tous les moyens nécessaires à la réalisation de quelque chose.
Offrir	Proposer quelque chose à quelqu'un, souvent en échange de quelque chose.
Participer	Prendre part à. Collaborer, apporter son concours. Synonymes : s'associer, coopérer.
Planifier	Établir un plan comportant les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.
Prendre part	Jouer volontairement un rôle (dans une affaire). Synonymes : intervenir, participer, aider, contribuer. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Préparer	Faire tout ce qu'il faut en vue d'une opération à réaliser, d'une œuvre à accomplir, etc. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Prévoir	Organiser à l'avance. Synonymes : planifier, programmer.
Procéder à	Exécuter une activité, un acte de façon déterminée.
Produire	Créer, faire exister (ce qui n'existe pas encore). (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)

Verbe	Signification
Proposer	Faire connaître quelque chose, soumettre quelque chose au choix.
Réaliser	Rendre concret, effectuer (réaliser un projet). Synonyme : exécuter.
Recenser	Répertorier, dénombrer des personnes, des choses.
Recueillir	Réunir, rassembler.
Rédiger	Écrire sous une forme déterminée.
Réévaluer	Évaluer de nouveau. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010) Précision : Évaluer signifie « examiner le degré d'adéquation entre un ensemble d'informations et un ensemble de critères adéquats à l'objectif fixé, en vue de prendre une décision ». (Renald LEGENDRE, <i>Dictionnaire actuel de l'éducation</i> , 2005)
Régir	Déterminer l'organisation de.
Rendre compte	Faire le rapport de ce que l'on a fait, vu, pour faire savoir, expliquer ou justifier. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Repérer	Trouver, reconnaître.
Réunir	Rassembler.
Réviser	Examiner de nouveau pour changer, corriger. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Soumettre	Proposer au jugement d'une personne, d'un groupe.
Suivre	Porter son attention sur (quelque chose ou quelqu'un). Observer attentivement et continûment dans son cours (l'évolution d'une action). En prenant connaissance des états successifs, en se tenant au courant. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Tenir	Exercer une activité.
Tenir à jour (se)	Maintenir. Synonymes : conserver, garder. (L'expression <i>à jour</i> signifie : en tenant compte de l'actualité, des données actuelles, nouvelles.)
Transmettre	Communiquer.
Utiliser	Se servir de, faire usage de.
Veiller à ou voir à (quelque chose)	Être attentif à (il a veillé à la bonne marche des travaux). Synonymes : s'appliquer à, s'attacher à, s'occuper de.

Annexe V

Glossaire

Le glossaire se divise en deux sections. La première propose une définition de mots ou d'expressions qui se rapportent à l'exercice de la profession au Québec¹ et la seconde, une définition des mots choisis pour désigner les critères devant servir à la vérification de la maîtrise de chaque compétence.

Les mots ou les expressions qui se rapportent à l'exercice de la profession au Québec

Terme	Signification
Activité réservée	La réserve d'activités à certaines professions renvoie au risque de préjudice relativement à leur réalisation de même qu'aux compétences qu'elles requièrent. Elle s'inscrit dans les paramètres fixés par le champ d'exercice des professions visées par l'activité réservée. En conséquence, une telle activité peut être exercée par les seules ressources professionnelles habilitées à le faire, c'est-à-dire par les membres, reconnus pour leur compétence en la matière, des ordres professionnels qui régissent les professions en cause. Se reporter ci-après à la définition donnée au terme <i>champ d'exercice d'une profession</i> . (Définition élaborée par Éduconseil, 2017, à partir de l'information contenue dans le document suivant : OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, <i>Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines – Guide explicatif</i> , 2013) ²
Adaptation	État d'équilibre résultant des interactions entre les caractéristiques et les potentialités d'une personne et celles qui prévalent dans les environnements et les situations auxquels elle est exposée. (Jocelyne PRONOVOST dans <i>La pratique en mouvement – Regard actuel sur l'évaluation psychoéducative</i> , numéro 8, octobre 2014)
Autodétermination	Fait de décider de son destin ou de sa vie sans influences externes indues. L'autodétermination se situe donc au cœur du débat sur la part des facteurs internes et externes dans le comportement humain [...]. C'est ainsi que l'être humain ne peut être réduit aux produits de conditions biologiques, psychologiques et sociologiques. Sa capacité d'autodétermination lui permettrait de s'élever au-dessus de ces conditions et de s'améliorer ou de changer le monde dans lequel il vit. (ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, <i>L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation – Lignes directrices</i> , 2014)
Autonomisation (pouvoir d'agir, <i>empowerment</i>)	Processus par lequel une personne, ou un groupe social, acquiert la maîtrise des moyens qui lui permettent de se conscientiser, de renforcer son potentiel et de se transformer dans une perspective de développement, d'amélioration de ses conditions de vie et de son environnement. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Centre de la petite enfance (CPE)	Établissement sans but lucratif qui assure la garde d'enfants âgés de 0 à 5 ans pendant l'absence de leurs parents, pour une période maximale de 48 heures consécutives, qui offre des soins et un programme d'activités éducatives et qui coordonne, sur un territoire donné, les services de garde en milieu familial reconnus comme tels. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)	Organisme de services sociaux œuvrant en matière de protection des enfants et de réadaptation des jeunes; en matière d'hébergement; en matière d'adoption, de retrouvailles, de médiation et d'expertise familiale; ou encore en matière d'aide et de support aux mères

-
1. Il faut voir qu'on ne trouve pas nécessairement tous ces mots et toutes ces expressions dans le présent document. Le but de les définir dans le glossaire consiste à illustrer au mieux le vocabulaire utilisé dans l'exercice de la profession au Québec et à rendre compte des particularités de la pratique professionnelle des psychoéducatrices et des psychoéducateurs dans le contexte québécois.
 2. La référence complète de chacun des documents et des sites Internet desquels sont tirées les définitions et les précisions du glossaire est présentée dans la médiagraphie du présent document.

Terme	Signification
	<p>en difficulté d'adaptation. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)</p> <p>Précision : La mission d'un CPEJ est d'offrir dans la région des services de nature psychosociale, y compris des services d'urgence sociale, requis par la situation d'un jeune en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse et de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents ainsi qu'en matière de placement d'enfants, de médiation familiale, d'expertise à la Cour supérieure sur la garde d'enfants, d'adoption et de recherche des antécédents biologiques. (MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, <i>Glossaire – Définition de termes relatifs au réseau de la santé et des services sociaux</i>, 2016)</p>
Centre de réadaptation (CR)	<p>Établissement qui offre des services de réadaptation et d'intégration sociale à des personnes qui requièrent ces services en raison de leurs déficiences physiques ou intellectuelles, de difficultés d'ordre comportemental, psychosocial ou familial, ou de problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie [ainsi que de problèmes liés au jeu pathologique et à la cyberdépendance]. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)</p> <p>Précision : Il existe cinq classes de CR selon les clientèles desservies, soit : centre de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement [trouble du spectre de l'autisme]; centre de réadaptation pour les personnes ayant une déficience physique; centre de réadaptation pour les personnes ayant une dépendance; centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation; centre de réadaptation pour les mères en difficulté d'adaptation. Les centres de réadaptation pour les personnes ayant une déficience physique peuvent appartenir, selon la clientèle qu'ils desservent, à l'un ou à plusieurs des types suivants : centre de réadaptation pour les personnes ayant une déficience auditive; centre de réadaptation pour les personnes ayant une déficience visuelle; centre de réadaptation pour les personnes ayant une déficience motrice; centre de réadaptation pour les personnes ayant une déficience du langage. (MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, <i>Glossaire – Définition de termes relatifs au réseau de la santé et des services sociaux</i>, 2016)</p>
Centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)	<p>Établissement résidentiel à but lucratif ou non, destiné à fournir aux adultes qui ne peuvent plus demeurer dans leur milieu de vie naturel en raison de leur perte d'autonomie fonctionnelle ou psychosociale, un milieu de vie substitut, des services d'hébergement, d'assistance, de soutien, de réadaptation et de surveillance ainsi que des services psychosociaux, infirmiers, pharmaceutiques et médicaux. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)</p>
Centre hospitalier (CH)	<p>Établissement de santé qui offre, en plus des services habituels d'un hôpital, un regroupement de services médicaux et psychosociaux spécialisés. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)</p> <p>Précision : La mission d'un CH est d'offrir des services diagnostiques et des soins médicaux généraux et spécialisés. Il existe deux classes de CH, soit : centre hospitalier de soins généraux et spécialisés (CHSGS); centre hospitalier de soins psychiatriques (CHPSY). (MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, <i>Glossaire – Définition de termes relatifs au réseau de la santé et des services sociaux</i>, 2016)</p>
Centre hospitalier universitaire (CHU)	<p>[Établissement de santé] lié à une université, qui offre des soins généraux, spécialisés et ultraspecialisés dans plusieurs disciplines médicales; procède à l'évaluation des technologies de la santé; participe à l'enseignement médical dans plusieurs spécialités et gère un centre ou un institut de recherche. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)</p>
Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS)	<p>Les centres intégrés de santé et de services sociaux et les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux sont des organismes publics chargés de prodiguer les soins et les services sociaux dans chaque région sociosanitaire du Québec. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)</p> <p>Précision : Le centre intégré est un établissement issu de la fusion de tous les établissements publics d'une même région sociosanitaire, ou d'une partie de ceux-ci, et de l'agence de la</p>

Terme	Signification
Centre local de services communautaires (CLSC)	<p>santé et des services sociaux, le cas échéant. Lorsqu'un centre intégré se trouve dans une région sociosanitaire où une université offre un programme complet d'études prédoctorales en médecine ou lorsqu'il exploite un centre désigné institut universitaire dans le domaine social, il peut utiliser dans son nom les mots « centre intégré universitaire de santé et de services sociaux ». (MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, <i>Glossaire – Définition de termes relatifs au réseau de la santé et des services sociaux</i>, 2016)</p> <p>Établissement public où on assure à la communauté des services de prévention et d'action sanitaires et sociales, notamment en recevant ou visitant les personnes qui requièrent pour elles ou leurs familles des services de santé ou des services sociaux courants, en leur prodiguant de tels services, en les conseillant ou, si nécessaire, en les dirigeant vers les établissements les plus aptes à leur venir en aide. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)</p> <p>Précision : La mission d'un CLSC est d'offrir, en première ligne, des services de santé et des services sociaux courants et, à la population du territoire qu'il dessert, des services de santé et des services sociaux de nature préventive ou curative, de réadaptation ou de réinsertion. (MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, <i>Glossaire – Définition de termes relatifs au réseau de la santé et des services sociaux</i>, 2016)</p>
Champ d'exercice d'une profession	<p>Le champ d'exercice d'une profession énonce les principales activités exercées par ses membres de sorte qu'on puisse en saisir la nature et la finalité. Le champ d'exercice n'est pas réservé. Il ne couvre pas par ailleurs l'ensemble des activités exercées par les membres d'une profession donnée, mais plutôt il : 1) permet de distinguer une profession d'une autre et d'en établir ainsi la marque distinctive; 2) propose l'essentiel de ce qui est pratiqué par la majorité des membres; 3) précise la finalité de l'intervention de la professionnelle ou du professionnel dans ce qu'elle a de particulier. (Définition élaborée par Éduconseil, 2017, à partir de l'information contenue dans le document suivant : OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, <i>Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines – Guide explicatif</i>, 2013)</p>
Client	<p>Personne, famille, groupe ou organisation à qui la psychoéducatrice ou le psychoéducateur rend des services professionnels. (Définition élaborée par Éduconseil, 2017, à partir de l'information contenue dans le document suivant : ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, <i>Le profil des compétences générales des psychoéducateurs</i>, 2003)</p>
Code de déontologie	<p>Texte réglementaire énonçant les règles de conduite professionnelle qui régissent l'exercice d'une profession ou d'une fonction et faisant état des devoirs, des obligations et des responsabilités auxquels sont soumises les personnes qui l'exercent.</p> <p>Précision : En anglais, le terme <i>code of ethics</i> désigne aussi bien le concept de code d'éthique que celui de code de déontologie. Toutefois, en français, le terme code d'éthique fait plutôt référence au texte qui énonce les valeurs et les principes à connotation morale ou civique auxquels adhère une organisation et qui servent de guide à un individu ou à un groupe afin de l'aider à juger de la justesse de ses comportements. Le terme code de conduite, parfois confondu avec code de déontologie et code d'éthique, désigne particulièrement un ensemble de règles écrites qu'une entreprise ou un organisme s'engage à observer et qui régissent la conduite de son personnel et de ses dirigeantes et dirigeants. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)</p>
Collaboration	<p>Volonté à partager ses observations et ses connaissances et à tenir compte de différents points de vue pour l'amélioration de la situation de la personne en difficulté d'adaptation. (Dominique TRUDEL dans <i>La pratique en mouvement – Des collaborations à cultiver</i>, numéro 12, octobre 2016)</p>
Communauté de praticiennes et de praticiens	<p>Réseau informel de personnes dont les champs de compétence sont complémentaires et qui sont impliquées dans une activité commune. Les communautés de praticiennes et de praticiens permettent aux personnes qui en font partie d'améliorer leurs compétences par la mise en commun et le partage des informations livrées par les membres.</p>

Terme	Signification
	Précision : L'expression communauté de pratique, directement calquée de l'anglais <i>community of practice</i> , est boiteuse. En français en effet, la notion en cause demande naturellement que l'on précise l'idée de « communauté » avec un type de personnes (les praticiennes et les praticiens) et non avec une activité (la pratique). (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Confidentialité	Propriété d'une information ou de renseignements personnels qui ne doivent pas être divulgués à des personnes ou à des entités non autorisées. Se reporter ci-après à la définition donnée au terme <i>secret professionnel</i> . (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Défi adaptatif	Compétences que le sujet ciblé devrait développer pour respecter à la fois ses besoins et les exigences de la réalité extérieure. Précision : Le concept de défi adaptatif peut être appliqué au vécu de la personne, aux actions ou aux compétences qu'elle doit acquérir ou déployer pour répondre à ses propres besoins tout en trouvant un équilibre avec son environnement dans une situation spécifique. (Daniel PAQUETTE et Joëlle ATLAN, « Le Processus d'identification du défi adaptatif [PIDA] dans l'évaluation psychoéducative », dans <i>Revue de psychoéducation</i> , 2012)
Déontologie	Ensemble des règles et des normes qui régissent une profession ou une fonction, la conduite des personnes qui l'exercent ainsi que les rapports entre celles-ci et leurs clients ou le public. Ce sont les ordres professionnels qui déterminent les règles de déontologie et qui s'assurent de leur respect. Se reporter ci-après à la définition donnée au terme <i>éthique</i> . (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Développement professionnel continu	Moyen par lequel les personnes exerçant une activité professionnelle maintiennent, perfectionnent et élargissent leurs connaissances et leurs compétences, et développent les qualités personnelles requises dans leur vie professionnelle [...]. (TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE, <i>Contribution des universités au processus de Bologne – Une introduction</i> , s. d.)
Directrice ou directeur de la protection de la jeunesse	La directrice ou le directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) est chargé de l'application de la Loi sur la protection de la jeunesse. Cependant, elle ou il n'agit pas seul. Elle ou il est entouré d'une équipe d'intervenantes et d'intervenants qui exercent plusieurs responsabilités dont celles de : recevoir le signalement, décider si le signalement doit être retenu pour évaluation, procéder à l'évaluation de la situation, déterminer et appliquer les mesures pour corriger la situation et réviser la situation de l'enfant. (MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, <i>Faire un signalement au DPJ, c'est déjà protéger un enfant – Quand et comment signaler ?</i> , 2016) Précision : Une ou un DPJ est nommé pour chacun des établissements qui exploitent un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse. (Loi sur la protection de la jeunesse, article 31). Dans le processus judiciaire à l'égard des adolescentes et des adolescents, soit en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, la directrice ou le directeur de la protection de la jeunesse joue le rôle de directrice provinciale ou de directeur provincial. Cette dernière ou ce dernier a le pouvoir d'imposer aux jeunes contrevenants les mesures prévues au programme de sanctions extrajudiciaires. (Site Internet du MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU QUÉBEC, 2016)
École spéciale	Établissement d'enseignement primaire ou secondaire dont le mandat est d'offrir des services éducatifs adaptés aux élèves présentant des difficultés d'apprentissage liées à une déficience d'ordre physique, sensoriel, intellectuel ou psychologique. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Établissement de détention	Tout lieu [dont la gestion relève du gouvernement du Québec], autre qu'un pénitencier [dont la gestion relève du gouvernement du Canada], où les personnes accusées d'infraction sont ordinairement renfermées et détenues sous garde. Précision : Les établissements de détention administrent les sentences d'incarcération dans le respect des lois et règlements. Ils sont chargés des programmes de garde, d'hébergement,

Terme	Signification
	d'encadrement et d'accompagnement des personnes contrevenantes et prévenues qui leur sont confiées, ainsi que de la réalisation de leurs évaluations et de leur suivi. Ils doivent assurer le transport, les escortes et l'encadrement nécessaires pour les comparutions à la cour et les transferts vers d'autres établissements carcéraux et hospitaliers. Se reporter ci-après à la définition donnée au terme <i>pénitencier</i> . (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Évaluation fonctionnelle	L'évaluation fonctionnelle a pour but de saisir la signification et la fonction des comportements problématiques dans l'adaptation de la personne. Deux fonctions principales sont généralement reconnues aux comportements, soit dans le but d'obtenir quelque chose de désiré ou, à l'inverse, d'échapper à quelque chose de désagréable ou l'éviter. (ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, <i>L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation – Lignes directrices</i> , 2014)
Évaluation normative	L'évaluation normative consiste à administrer des épreuves standardisées afin de comparer la personne à un groupe de référence du même âge, du même sexe et de la même communauté culturelle. Elle sert surtout à cerner la nature et l'importance de la problématique que vit la personne ainsi que son caractère chronique ou transitoire. Elle permet d'obtenir des renseignements sur la nature et la gravité des problèmes. (ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, <i>L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation – Lignes directrices</i> , 2014)
Éthique	Discipline de la philosophie ayant pour objet l'examen des principes moraux au regard de ce qui est jugé souhaitable et qui sont à la base de la conduite d'un individu ou d'un groupe. Lorsqu'elle est appliquée à un domaine d'activité, l'éthique est un processus de réflexion continu sur le sens et les conséquences multiples des actions. Il ne faut pas confondre l'éthique avec la déontologie, qui se rapporte à l'ensemble des devoirs d'un membre d'une profession [...]. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Experte ou expert	Spécialiste à qui on fait appel en raison de sa compétence et de son impartialité en vue d'obtenir un avis sur un fait ou un sujet précis nécessitant un examen approfondi. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Facteurs de protection	Les facteurs de protection sont définis comme étant des ressources internes, familiales, sociales ou environnementales qui diminuent la probabilité d'apparition d'un problème d'adaptation en atténuant l'impact destructeur des stress négatifs sur la santé physique et mentale de l'individu [...]. Les facteurs de protection modifient les réactions aux dangers présents dans l'environnement affectif et social en atténuant l'effet du risque et les réactions en chaîne négatives. En quelque sorte, les facteurs de protection ont un rôle de compensation ou de réducteur de risque. (Définition adaptée de celle proposée dans ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, <i>L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation – Lignes directrices</i> , 2014)
Facteurs de risque	Les facteurs de risque sont des variables de nature biologique, familiale, sociale ou environnementale qui augmentent la probabilité d'apparition d'un problème d'adaptation. Il est reconnu que le risque de vulnérabilisation s'accroît de façon exponentielle avec l'accumulation des facteurs de risque. Le plus souvent, c'est une constellation de facteurs de risque qui vient fragiliser la personne, et non un risque pris isolément. Ces différents facteurs n'ont pas tous le même poids selon leur nature, selon la durée de leur action, selon l'âge des individus, leur sexe et leur situation particulière. Ils peuvent être favorables dans une situation alors qu'ils deviennent défavorables dans une autre. (ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, <i>L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation – Lignes directrices</i> , 2014)
Formation continue	Activités d'apprentissage réalisées après la formation initiale. Ces activités permettent à la psychoéducatrice ou au psychoéducateur d'acquérir de nouvelles connaissances, de développer ou de parfaire ses habiletés ou, encore, d'avoir une plus grande conscience et maîtrise de ses attitudes. La formation continue peut emprunter plusieurs modalités, de la participation à des activités

Terme	Signification
	d'apprentissage structurées jusqu'à la production et à la transmission de connaissances en passant par des activités de réflexion collective. Elle suppose une démarche active de la part de la psychoéducatrice ou du psychoéducateur qui s'exprime, entre autres, par le choix des activités de développement professionnel pouvant répondre à ses besoins. Ces activités sont en relation avec son champ d'exercice, ses obligations juridiques et déontologiques de même que son contexte particulier de travail. (ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, <i>La formation continue – Norme d'exercice</i> , 2015)
Interaction	Ensemble de rapport entre deux potentiels : le potentiel d'adaptation de la personne (PAd) et le potentiel expérientiel que lui offrent son entourage et son environnement (PEX). Précision : La psychoéducatrice ou le psychoéducateur suscitera cette interaction avec la personne en difficulté et son milieu par la planification, l'organisation, l'animation et l'utilisation d'activités ou de situations. (Jocelyne PRONOVOST dans <i>La pratique en mouvement – Regard actuel sur l'évaluation psychoéducative</i> , numéro 8, octobre 2014)
Interdisciplinarité	Type de collaboration qui implique une interrelation entre les intervenantes et les intervenants, lesquels sont engagés dans un processus avec un but commun. Dans le travail interdisciplinaire, les intervenantes et les intervenants se concertent et les actions sont coordonnées afin d'apporter une plus grande cohérence face à l'intervention avec des objectifs élaborés et choisis conjointement [Mourey et Outata, 2005]. Pour ce faire, les intervenantes et les intervenants sont amenés à négocier entre eux afin de parvenir à un consensus sur le plan des interventions. (Johana MONTHUY-BLANC et autres dans <i>La pratique en mouvement – Des collaborations à cultiver</i> , numéro 12, octobre 2016)
Maison d'accueil	Type de résidence tenue par une ressource intermédiaire. Dans le cas de la maison d'accueil, la ou les personnes qui constituent la ressource intermédiaire partagent leur propre résidence avec les usagers et elles offrent, en tout ou en partie, les services de soutien ou d'assistance. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Maison de jeunes	Association de jeunes et d'adultes qui s'est donnée comme mission sur une base volontaire, dans la communauté (quartier, ville et village), de tenir un lieu de rencontre animé où les jeunes de 12 à 17 ans, au contact d'adultes significatifs, pourront devenir des citoyens critiques, actifs et responsables. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Maison de transition	Établissement qui reçoit des personnes éprouvant des difficultés temporaires ou ayant besoin d'un certain degré d'assistance, de protection, de détention préventive ou de surveillance [...] afin de faciliter leur passage d'un établissement très structuré à une vie indépendante au sein de la collectivité. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Meilleures pratiques (pratiques d'excellence, pratiques exemplaires)	Savoirs ou manières de faire qui, dans une organisation, conduisent au résultat souhaité et qui sont portés en exemple auprès des pairs afin de leur faire partager l'expérience qui permettra une amélioration collective. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Niveau de langue	Façon de s'exprimer en fonction des situations ou des personnes à qui on s'adresse. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Organisme communautaire	Groupe issu de la communauté poursuivant soit des activités bénévoles soit des activités qui, même si elles sont rémunérées, sont sans but lucratif, et ce, dans le domaine de la santé et des services sociaux. (Site Internet du THÉSAURUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Partenariat	Processus de collaboration. Entente entre des parties qui, de façon volontaire et égalitaire, partagent un objectif commun et le réalisent en utilisant de façon convergente leur ressources respectives. (Renald LEGENDRE, <i>Dictionnaire actuel de l'éducation</i> , 2005)
Pénitencier	Établissement où sont détenues les personnes condamnées à la réclusion. Précision : D'après la Constitution canadienne, le pénitencier relève de la compétence

Terme	Signification
	fédérale. D'après la loi fédérale, il est destiné à accueillir les individus condamnés à une peine d'emprisonnement de deux ans ou plus. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Plan d'intervention	Document écrit dans lequel sont formulés des objectifs en termes de comportements observables et mesurables, qui ont été convenus avec la personne en difficulté d'adaptation, et son entourage, comme cibles de changement. Les objectifs du plan d'intervention représentent pour la personne un défi adaptatif. Ils s'appuient sur la détermination des besoins de la personne de même que sur l'évaluation de ses capacités et difficultés adaptatives. Le plan d'intervention comprend des stratégies à mettre en place auprès de la personne et de son entourage. Il prévoit également la révision des objectifs et des modalités d'intervention de même que l'évaluation de l'atteinte des résultats. (ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, 2017)
Politique	Ensemble de principes généraux indiquant la ligne de conduite adoptée par une organisation privée ou publique, dans un secteur donné, et qui guident l'action ou la réflexion dans la gestion de ses activités. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Processus	Ensemble d'activités logiquement interreliées qui produisent un résultat déterminé. Précision : Il ne faut pas confondre le processus avec la procédure, qui décrit l'ensemble des étapes à franchir, des moyens à prendre et des méthodes à suivre dans l'exécution d'une tâche. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Protection de la jeunesse	Ensemble des dispositions destinées à assurer le respect des droits de l'enfant dont la sécurité ou le développement est considéré comme compromis. (Site Internet du THÉSARUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Règle	Ce qui est imposé ou adopté. Formule qui indique ce qui doit être fait dans un cas déterminé. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Réglementation	Ensemble des lois et des règlements d'un domaine particulier. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Résidence de groupe	Type de résidence tenue par une ressource intermédiaire. Dans le cas de la résidence de groupe, les usagers vivent dans une installation louée ou achetée par la ressource intermédiaire, où des personnes différentes se relaient afin d'assurer, en tout ou en partie, les services de soutien ou d'assistance aux usagers. (Site Internet du THÉSARUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Ressource intermédiaire	Une « ressource intermédiaire » est constituée par au moins une personne servant d'intermédiaire entre un établissement public, auquel elle est liée par contrat, et les usagers que ce dernier lui confie. Les ressources intermédiaires tiennent des résidences où sont hébergés ces usagers parce qu'ils ne sont pas en mesure de vivre de façon autonome dans leur propre domicile [...]. (Site Internet du THÉSARUS DE L'ACTIVITÉ GOUVERNEMENTALE, 2017)
Rôle-conseil	L'exercice du rôle-conseil consiste à accompagner un individu, un groupe ou une organisation offrant des services à une clientèle en difficulté d'adaptation, dans un processus d'apprentissage et de changement, selon une modalité appropriée à leurs besoins, aux objectifs poursuivis et aux normes du milieu. (ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC, <i>Programme – Journée de formation continue 2016 – Le rôle-conseil</i> , 2016) Précision : Lorsqu'elle ou il exerce un rôle-conseil, la psychoéducatrice ou le psychoéducateur cherche à favoriser chez une intervenante ou un intervenant, un groupe d'intervenantes et d'intervenants ou une organisation, une réponse adéquate aux besoins d'intervention psychoéducative manifestés par un sujet (un client) ou un groupe de sujets. La préoccupation première de la psychoéducatrice ou du psychoéducateur demeure donc le sujet ultime de l'intervention. C'est toutefois par l'intermédiaire d'un tiers que la psychoéducatrice ou le psychoéducateur influence la situation problématique. (Martin

Terme	Signification
	CAOUETTE dans <i>La pratique en mouvement – Exercer son rôle-conseil</i> , numéro 10, octobre 2015)
Secret professionnel	Obligation faite au membre d'une profession de maintenir la confidentialité des renseignements qui lui ont été révélés dans l'exercice de ses fonctions. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Supervision clinique ou professionnelle	<p>Activité qui vise l'amélioration et le développement des connaissances, des habiletés, des compétences et des comportements chez les personnes supervisées. La supervision peut également comprendre des modalités d'évaluation. Elle peut être offerte à un individu ou un groupe, avec ou sans lien d'autorité entre la personne qui supervise et celle qui est supervisée, tant dans le communautaire qu'en pratique privée ou dans le réseau de l'éducation, de la santé et des services sociaux.</p> <p>La supervision est un processus continu qui permet à la personne qui supervise et à celle qui est supervisée de se rencontrer et d'échanger sur le travail effectué, établissant ainsi une continuité dans l'acquisition des savoirs. Ce suivi régulier permet également d'établir une relation de confiance entre ces deux personnes. La supervision peut se centrer sur l'acquisition de connaissances, le développement de nouvelles attitudes, l'amélioration de ses interventions ou encore le renforcement [des liens établis entre] les aspects théoriques et l'intervention pratique. (ORDRE DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUICATRICES DU QUÉBEC, <i>La tenue d'un dossier de consultation ou de supervision en psychoéducation – Normes d'exercice</i>, 2010 [révisé en mai 2014])</p>
Test	Qu'on les appelle « instruments de mesure », « outils », « questionnaires » ou « inventaires », les tests sont des échantillons de comportements [Anastasi, 1994] à partir desquels on tente d'évaluer un phénomène. On parle d'échantillons de comportements parce qu'un test repose toujours sur un nombre restreint d'items permettant d'évaluer une problématique. (Nathalie PARENT dans <i>La pratique en mouvement – Regard actuel sur l'évaluation psychoéducative</i> , numéro 8, octobre 2014)
Utilisation psychoéducative	Opération professionnelle consistant en l'accompagnement de la personne dans le cadre d'une démarche de conscientisation et de généralisation des acquis découlant d'une ou plusieurs situations vécues. L'utilisation psychoéducative est une intervention de rétroaction effectuée de façon consciente et voulue. Elle vise une augmentation des capacités adaptatives de la personne. (Martin CAOUETTE et Jocelyne PRONOVOST, « L'utilisation psychoéducative : une compétence du psychoéducateur », dans <i>Revue de psychoéducation</i> , 2013)

Les mots choisis pour désigner les critères devant servir à la vérification de la maîtrise de chaque compétence

Terme	Signification
Acuité	Finesse et pénétration intellectuelle. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Assiduité	Présence régulière en un lieu où l'on s'acquitte de ses obligations. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Célérité	Promptitude dans l'exécution. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Clarté	Caractère de ce qui est nettement intelligible. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Cohérence	Convenance logique des idées entre elles, des faits entre eux. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Concision	Qualité de ce qui exprime tout en peu de mots. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)

Terme	Signification
Conformité	Caractère de ce qui est conforme, c'est-à-dire dont la forme est semblable (à celle d'un modèle). (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Constance	Persévérance dans ce que l'on entreprend. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010) Permanence, qualité de ce qui se maintient. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Discernement	Bon sens, jugement. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010) Disposition de l'esprit à juger clairement et sainement des choses. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Dynamisme	Caractère de celle ou de celui qui met dans ses actions de l'allant et de l'énergie. (Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, 2017)
Efficacité	Caractère de ce qui produit l'effet qu'on en attend. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Exactitude	Soin scrupuleux que l'on apporte à faire ce que l'on doit faire en observant ponctuellement les règles prescrites ou les conditions acceptées. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Exhaustivité	Caractère de ce qui épuise une matière, qui traite à fond un sujet, autrement dit, qui est complet. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Faisabilité	Caractère de ce qui est réalisable, compte tenu des possibilités technologiques, financières, etc. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Inventivité	Capacité d'inventer, d'innover. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Justesse	Qualité qui rend une chose parfaitement adaptée ou appropriée à sa destination. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Originalité	Caractère de ce qui est inédit, neuf, nouveau, novateur. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Pertinence	Caractère de ce qui est approprié et judicieux et de ce qui convient. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Précision	Caractère de ce qui est précis, c'est-à-dire qui ne laisse place à aucune indécision dans l'esprit. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Prise en considération	[Action de] tenir compte de. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Régularité	Caractère de ce qui se produit à intervalles réguliers. (Paul ROBERT, <i>Le Petit Robert 2011</i> , 2010)
Respect	Fait d'observer les règles imposées. Sentiment qui incite à traiter quelqu'un avec égards et considération. (Marie-Éva de VILLERS, <i>Multidictionnaire de la langue française</i> , 2010)
Rigueur	Caractère de quelqu'un, de quelque chose qui se distingue par une exactitude, une logique, une précision parfaites. (Site Internet du DICTIONNAIRE DE FRANÇAIS LAROUSSE, 2017)

Annexe VI

Exposé des compétences et de leurs dimensions opérationnelles

1^{er} domaine de compétences

La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation

Compétence 1.1	Être capable de recueillir les données nécessaires pour cerner les difficultés d'adaptation et les capacités adaptatives d'une personne, d'une famille, d'un groupe ou d'une organisation ou, encore, pour éclairer toute situation qui requiert une expertise en psychoéducation
-----------------------	--

Action 1.1.1	Analyser la demande de service et y donner suite
---------------------	---

1 ^{re} unité d'action	➤ Examiner la demande de service ou le dossier documentant la demande de service
--------------------------------	--

2 ^e unité d'action	➤ Déterminer les suites à donner à la demande et en faire part au client ou à toute personne visée ou, encore, à toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
-------------------------------	--

Action 1.1.2	Asseoir la démarche de collecte des données
---------------------	--

1 ^{re} unité d'action	➤ Mettre en place les conditions propres à créer un lien de confiance et une alliance collaborative avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers
--------------------------------	---

2 ^e unité d'action	➤ Déterminer les données à recueillir, les sources d'information à privilégier et les moyens d'évaluation à utiliser au cours de la collecte des données
-------------------------------	--

Action 1.1.3	Mener à bien la collecte des données
---------------------	---

1 ^{re} unité d'action	➤ Planifier la collecte des données
--------------------------------	-------------------------------------

2 ^e unité d'action	➤ Procéder à la collecte des données
-------------------------------	--------------------------------------

Compétence 1.2	Être capable d'établir et d'exposer un résultat d'évaluation psychoéducative
-----------------------	---

Action 1.2.1	Dégager un résultat d'évaluation psychoéducative
---------------------	---

1 ^{re} unité d'action	➤ Analyser et interpréter les données recueillies
--------------------------------	---

2 ^e unité d'action	➤ Déterminer les suites appropriées au résultat de l'évaluation
-------------------------------	---

3 ^e unité d'action	➤ Informer les personnes concernées du risque que représente un client ou toute personne visée pour la société en général, pour une tierce personne en particulier, pour la psychoéducatrice ou le psychoéducateur ou, encore, pour lui-même ou elle-même
-------------------------------	---

Action 1.2.2	Rendre compte de l'évaluation psychoéducative
---------------------	--

1 ^{re} unité d'action	➤ Préparer le rapport d'évaluation ou l'avis professionnel, ce qui inclut l'énoncé d'une opinion professionnelle et la formulation de recommandations
--------------------------------	---

2 ^e unité d'action	➤ Échanger avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers à propos de l'évaluation psychoéducative ou, encore, soumettre les éléments essentiels de l'évaluation et les suites à y donner aux personnes concernées
-------------------------------	---

Compétence 1.3 Être capable de concevoir et de planifier une intervention en psychoéducation
Action 1.3.1 Élaborer un plan ou une stratégie d'intervention en psychoéducation

- 1^{re} unité d'action ➤ Fixer les objectifs de l'intervention
- 2^e unité d'action ➤ Choisir le ou les modèles et la ou les approches qui guideront l'intervention et déterminer les moyens d'intervention à privilégier
- 3^e unité d'action ➤ Convenir de l'intervention avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers

Action 1.3.2 Préparer la mise en œuvre de l'intervention en psychoéducation

- 1^{re} unité d'action ➤ Réunir les ressources utiles à la réalisation des activités comprises dans le plan ou la stratégie d'intervention
 - 2^e unité d'action ➤ Prévoir le déroulement des activités à réaliser
-

Compétence 1.4 Être capable de mettre en œuvre une intervention en psychoéducation et d'en assurer le suivi
Action 1.4.1 Mener l'intervention en psychoéducation

- 1^{re} unité d'action ➤ Mettre en place les conditions propres à amener le client ou toute personne visée à prendre conscience de leurs ressources (forces) et de leurs capacités adaptatives et à faire face à leurs défis adaptatifs
- 2^e unité d'action ➤ Offrir au client ou à toute personne visée, individuellement ou en groupe, l'accompagnement psychoéducatif et le soutien clinique nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'intervention
- 3^e unité d'action ➤ Fournir les conseils cliniques utiles à toute ressource appelée à intervenir auprès du client ou de toute personne visée

Action 1.4.2 Suivre l'évolution de l'intervention, l'ajuster et voir à y mettre fin

- 1^{re} unité d'action ➤ Assurer l'évaluation continue de l'évolution des capacités adaptatives du client ou de toute personne visée ou, encore, de la situation de toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers au regard des objectifs de l'intervention
 - 2^e unité d'action ➤ Discuter avec le client ou toute personne visée ou, encore, avec toute ressource appelée à intervenir auprès de ces derniers du résultat de l'évaluation et convenir des suites à y donner, dont la cessation de l'intervention
 - 3^e unité d'action ➤ Prévoir les conditions de la cessation de l'intervention ou celles du transfert du dossier et en assurer le suivi
 - 4^e unité d'action ➤ Effectuer une réflexion critique sur le déroulement de l'intervention au cours et au terme de celle-ci
-

2^e domaine de compétences

La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychoéducation

Compétence 2.1	Être capable de produire les documents liés à la pratique professionnelle
Action 2.1.1	Effectuer la tenue des dossiers professionnels
1 ^{re} unité d'action	➤ Assurer la préparation et la gestion des dossiers professionnels
2 ^e unité d'action	➤ Rendre compte des services professionnels rendus
Action 2.1.2	Préparer tout autre document de gestion concernant la prestation des services en psychoéducation
1 ^{re} unité d'action	➤ Produire des formulaires ou tout autre document en psychoéducation ou veiller à remplir les formulaires utiles
2 ^e unité d'action	➤ Rédiger des documents à caractère administratif

Compétence 2.2	Être capable d'agir en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur dans un contexte de collaboration professionnelle intradisciplinaire ou interdisciplinaire
Action 2.2.1	Prendre part à toute situation visant les services offerts en psychoéducation qui suppose une collaboration professionnelle et le travail au sein d'une équipe intradisciplinaire ou interdisciplinaire
1 ^{re} unité d'action	➤ Interagir avec les ressources concernées
2 ^e unité d'action	➤ Faire valoir les particularités et l'apport de la psychoéducation dans la situation
Action 2.2.2	Contribuer à la circulation continue de l'information avec les ressources concernées
1 ^{re} unité d'action	➤ Transmettre aux ressources les renseignements utiles dans la situation
2 ^e unité d'action	➤ Faire en sorte d'obtenir auprès des ressources les renseignements utiles dans la situation

Compétence 2.3	Être capable de contribuer à l'organisation des services en psychoéducation
Action 2.3.1	Prendre part à la planification de l'offre de service dans son milieu
1 ^{re} unité d'action	➤ Collaborer à l'évaluation des besoins relatifs aux services offerts en psychoéducation
2 ^e unité d'action	➤ Proposer des moyens ou, encore, élaborer ou participer à l'élaboration d'activités ou de programmes propres à satisfaire les besoins
Action 2.3.2	Prendre part à l'amélioration de la qualité des services dans son milieu
1 ^{re} unité d'action	➤ Collaborer à l'évaluation des services offerts en psychoéducation
2 ^e unité d'action	➤ Proposer des moyens propres à améliorer, voire à actualiser, les services offerts en psychoéducation

Compétence 2.4	Être capable d'assurer la bonne marche de sa pratique professionnelle
Action 2.4.1	Se tenir à jour au sujet des nouveautés liées à sa pratique professionnelle
1 ^{re} unité d'action	➤ Repérer et examiner les éléments nouveaux, pertinents pour sa pratique professionnelle, compris dans la littérature scientifique, la réglementation, les normes, les lignes directrices, les politiques et les procédures administratives de même que dans toute autre source d'information
2 ^e unité d'action	➤ Voir à ajuster sa pratique professionnelle en fonction des nouveaux éléments repérés
Action 2.4.2	Veiller à s'adjoindre les ressources du milieu utiles dans sa pratique professionnelle
1 ^{re} unité d'action	➤ Recenser les ressources du milieu qui peuvent contribuer à la prestation des services en psychoéducation
2 ^e unité d'action	➤ Établir des liens de collaboration avec les ressources du milieu
Action 2.4.3	Administrer ses affaires en tant que psychoéducatrice ou psychoéducateur
1 ^{re} unité d'action	➤ Régir ses affaires professionnelles
2 ^e unité d'action	➤ Procéder à la facturation des clients et tenir la comptabilité relative à ses activités professionnelles

3^e domaine de compétences

Le développement professionnel continu

Compétence 3.1	Être capable de produire un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel
Action 3.1.1	Effectuer une réflexion critique sur sa pratique professionnelle
1 ^{re} unité d'action	➤ Faire le bilan de sa pratique professionnelle
2 ^e unité d'action	➤ Déterminer ses besoins de développement professionnel
3 ^e unité d'action	➤ Se donner des objectifs de formation continue
Action 3.1.2	Élaborer le contenu du plan de formation continue
1 ^{re} unité d'action	➤ Analyser l'offre de formation continue et choisir les activités à suivre
2 ^e unité d'action	➤ Déterminer les modalités de la réalisation du plan de formation continue
Compétence 3.2	Être capable de mettre en œuvre un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel, d'en utiliser les acquis et de l'actualiser
Action 3.2.1	Réaliser le plan de formation continue
1 ^{re} unité d'action	➤ Participer aux activités de formation continue
2 ^e unité d'action	➤ Dresser le bilan de sa participation aux activités de formation continue
Action 3.2.2	Intégrer les acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle et réviser ses besoins de développement professionnel
1 ^{re} unité d'action	➤ Déterminer les moyens à prendre pour assurer l'intégration des acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle
2 ^e unité d'action	➤ Appliquer les moyens retenus pour assurer l'intégration des acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle
3 ^e unité d'action	➤ Réévaluer la situation relative à sa pratique professionnelle

4^e domaine de compétences

La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

Compétence 4.1		Être capable de contribuer au transfert des connaissances en psychoéducation
Action 4.1.1		Participer à des activités d'encadrement et de formation de pairs ou de collègues
1 ^{re} unité d'action	➤	Assurer la supervision clinique de pairs sur le plan professionnel
2 ^e unité d'action	➤	Offrir des activités de formation à des pairs ou à des collègues ou les instruire sur des objets d'intérêt en psychoéducation
Action 4.1.2		Participer à des activités d'enseignement
1 ^{re} unité d'action	➤	Effectuer la supervision de stagiaires en milieu de pratique
2 ^e unité d'action	➤	Faire des exposés sur des sujets relatifs à la psychoéducation à l'intérieur d'activités d'enseignement

Compétence 4.2		Être capable de contribuer à l'approfondissement et à la communication des connaissances en psychoéducation
Action 4.2.1		Dégager de la littérature scientifique les meilleures pratiques et les pratiques novatrices en psychoéducation
1 ^{re} unité d'action	➤	Faire l'analyse critique de données issues de la littérature scientifique
2 ^e unité d'action	➤	Discuter avec ses pairs des meilleures pratiques et des pratiques novatrices en psychoéducation
3 ^e unité d'action	➤	Rédiger différents types de document visant les meilleures pratiques et les pratiques novatrices en psychoéducation ou collaborer à la rédaction de tels documents
Action 4.2.2		Participer à des activités de recherche en psychoéducation
1 ^{re} unité d'action	➤	Établir des ententes de collaboration avec des personnes ou des équipes engagées dans la mise en œuvre de projets de recherche
2 ^e unité d'action	➤	Coopérer à la réalisation de projets de recherche
3 ^e unité d'action	➤	Collaborer à la diffusion du résultat de projets de recherche
Action 4.2.3		Participer à des événements d'information, de représentation et de prévention visant la psychoéducation
1 ^{re} unité d'action	➤	Prendre part à des groupes de travail et à des comités consultatifs ou autres
2 ^e unité d'action	➤	Prendre part à toute activité visant à faire connaître les services offerts en psychoéducation et à en promouvoir l'accès ou la croissance
3 ^e unité d'action	➤	Prendre part à des activités portant sur des questions d'ordre sociopolitique qui se rapportent à la psychoéducation
4 ^e unité d'action	➤	Donner des conférences ou faire toute autre présentation en rapport avec la psychoéducation