



## ÉVALUATION DES PROGRAMMES

### Doctorat professionnel en psychologie

Rapport soumis au  
Comité conjoint de la planification académique  
Le 24 août 2020

par  
le Bureau du VRER

## Table des matières

	Page
Mandat de l'équipe d'évaluation .....	1
Rapport d'autoévaluation du doctorat professionnel en psychologie .....	4
Rapport de l'équipe d'évaluation du doctorat professionnel en psychologie (Marc-Simon Drouin et Julie Gosselin) .....	18
Réactions de l'École de psychologie.....	36
Réactions de la doyenne de la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires .....	43
Réactions du vice-recteur à la recherche et doyen de la Faculté des études supérieures et de la recherche.....	45
Avis du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au Comité conjoint de la planification académique .....	47

*\* La numérotation de la table des matières a été faite à partir du document préparé par le bureau du VRER (en bas, au centre de chaque page).*

## Mandat de l'équipe d'évaluation



### PROGRAMMES : Doctorat professionnel en psychologie (D.Psy)

L'évaluation des programmes de l'Université de Moncton a pour but de fournir aux instances de l'Université des informations nécessaires à la prise de décision quant au maintien d'un programme - avec ou sans enrichissement -, à sa modification, à sa réorientation, à sa suspension ou à son abolition.

Les principaux objectifs de l'évaluation sont :

- Assurer que les programmes atteignent leurs objectifs et accomplissent leur mission;
- Assurer la valeur intrinsèque et l'efficacité des programmes de l'Université;
- Permettre à l'Université d'assurer le maintien de la qualité et de la pertinence de ses programmes.

L'évaluatrice ou l'évaluateur devra tenir compte de tous les services qui touchent de près les programmes et leurs étudiantes et leurs étudiants et des différentes fonctions associées à la prestation de ces programmes (y compris l'enseignement, la RDC et les services à la collectivité).

Les critères d'évaluation en encadré<sup>1</sup> sont retenus comme essentiels à toute évaluation de programme. Ceux-ci sont axés sur les étudiantes et les étudiants et reflètent la mission et les valeurs de l'Université. Ces critères, qui tiennent compte de ceux proposés par la Commission d'enseignement supérieur des Provinces maritimes, ne se veulent pas exhaustifs et l'équipe d'évaluation pourra faire des recommandations touchant tous les éléments qu'elle juge pertinents.

**De façon plus spécifique, l'équipe d'évaluation devra se prononcer sur les interrogations suivantes :**

#### Critères d'évaluation

- a. La mesure selon laquelle le programme satisfait aux principes de qualité établis par l'Université;*
- b. La clarté et la pertinence des résultats escomptés en matière d'apprentissage pour les étudiantes et les étudiants;*
- c. L'adéquation des méthodes d'enseignement et des objectifs d'apprentissage;*
- d. La mesure selon laquelle les résultats escomptés en matière d'apprentissage pour les étudiantes et les étudiants sont atteints;*
- e. La pertinence et l'efficacité du soutien accordé aux étudiantes et aux étudiants;*
- f. L'incidence de la R-D-C menée par les professeures et les professeurs liés au programme évalué;*
- g. La contribution du programme aux autres aspects de la mission de l'Université.*

<sup>1</sup> Se référer également au document intitulé « Principes de qualité des programmes d'études à l'Université de Moncton ».

## PRINCIPES DE QUALITÉ

1. Un contenu adéquat:
  - a. La structure du programme est-elle adéquate?
  - b. Dans quelle mesure l'équilibre entre la formation fondamentale et la formation générale est-elle satisfaisante?
  - c. Est-ce que le programme offert prépare adéquatement l'étudiante et l'étudiant pour la poursuite d'études approfondies, notamment dans la discipline?
  - d. Dans quelle mesure ce programme répond-t-il aux besoins sociétaux?
2. L'amélioration continue:
  - a. Est-ce que le programme est à jour ?
  - b. Est-ce que la réponse de l'unité concernée aux recommandations de l'évaluation précédente a été adéquate?
  - c. Est-ce que les mises à jour du programme tiennent compte des avancées récentes dans la discipline?
3. Le leadership:
  - a. Est-ce que la vision qu'a l'unité du programme et de ses objectifs est clairement énoncée et communiquée?
  - b. Est-ce que le corps professoral est engagé dans la réalisation de la vision et l'atteinte des objectifs du programme?
4. L'expertise et la diversité du corps professoral:
  - a. Est-ce que les ressources professorales sont adéquates du point de vue du nombre et de la diversité des expertises nécessaires pour offrir un programme de qualité?
  - b. Est-ce que les membres du corps professoral sont suffisamment actifs en recherche-développement-crédation?
  - c. Est-ce que la contribution des membres du corps professoral en matière de service à la collectivité dans la discipline est en adéquation avec la vision et les objectifs du programme?
5. Conditions d'apprentissage :
  - a. Est-ce que les approches pédagogiques utilisées sont appropriées à la discipline?
  - b. Est-ce que le nombre d'étudiantes et étudiants dans les cours et dans le programme favorise un milieu d'apprentissage enrichissant, interactif et stimulant?
6. Un environnement d'apprentissage adéquat :
  - a. Les ressources matérielles sont-elles suffisantes (quantitativement et qualitativement) pour assurer l'offre d'un programme de qualité?
  - b. Les ressources humaines sont-elles suffisantes (quantitativement et qualitativement) pour assurer l'offre d'un programme de qualité?

**CLARTÉ ET PERTINENCE DES RÉSULTATS ESCOMPTÉS POUR LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS**

7. Est-ce que les résultats escomptés en matière d'apprentissage pour les étudiantes et les étudiants sont pertinents, clairement établis et clairement communiqués?

**MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT**

8. Est-ce que les méthodes d'enseignement sont en adéquation avec les résultats escomptés en matière d'apprentissage?

**L'ATTEINTE DES RÉSULTATS ESCOMPTÉS**

9. Est-ce que les résultats escomptés en matière d'apprentissage pour les étudiantes et les étudiants sont atteints?

**SOUTIEN AUX ÉTUDIANTES ET AUX ÉTUDIANTS**

10. Est-ce que les étudiantes et les étudiants sont suffisamment guidés durant leurs études au sein de l'unité académique?
11. Est-ce que les services associés aux structures d'appui aux étudiantes et aux étudiants sont adéquats?

**INCIDENCE DE LA R-D-C**

12. Les activités de R-D-C contribuent-elles au programme?
13. Est-ce que les activités de R-D-C contribuent à la visibilité du programme?

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ**

14. Est-ce que le programme contribue au développement et à l'épanouissement de la société?

Rapport d'autoévaluation  
Programme de doctorat professionnel en psychologie

Université de Moncton  
École de psychologie

Juin 2019

Bureau du VRER - page 004

## Table des matières

1. Préambule .....	2
2. Structure du programme .....	3
2.1 Synopsis : .....	3
2.2 Description du programme de cycle supérieur en psychologie – clinique.....	3
TABLEAU DE COURS.....	5
3. Vision et objectifs du programme.....	6
4. Modifications au programme depuis la dernière évaluation.....	7
5. Résultats escomptés pour les étudiantes et étudiants.....	7
6. Ressources humaines .....	7
6.1 Le corps professoral (voir CV des professeurs en Annexe B) .....	7
6.2 Les autres ressources humaines.....	8
7. Population étudiante.....	8
8. Enseignement universitaire (voir Plans de cours en Annexe C).....	9
8.1 Approches pédagogiques privilégiées .....	9
8.2 Conditions d'apprentissage.....	10
8.3 Mécanismes d'appui offerts aux étudiantes et aux étudiants (enseignement individualisé, appui à la réussite, centre d'aide, ateliers ...) .....	10
9. Description des ressources matérielles disponibles au programme.....	11
9.1 Ressources matérielles.....	11
9.2 Autres ressources (bibliothèque, laboratoire... ).....	11
Bibliothèque : .....	11
Laboratoire : .....	12
Autres : .....	12
11. Développements envisagés .....	13

**RAPPORT D'AUTOÉVALUATION**

## TITRE DU PROGRAMME

Doctorat professionnel en psychologie (D.Psy.)

## DATE

5 juin 2019



## 1. Préambule

Le Doctorat professionnel en psychologie (D. Psy.) s'inscrit dans la mission de l'Université de Moncton, celle de la Faculté des Sciences de la Santé et des Services communautaires et de l'École de psychologie qui sont respectivement de :

(Université de Moncton)

- a. fournir à la population acadienne et à la francophonie en général des programmes de formation de la plus haute qualité;
- b. contribuer, par ses activités de recherche, à l'avancement des connaissances dans divers domaines du savoir; et,
- c. participer au développement et à l'épanouissement de la société, grâce aux services à la collectivité offerts par les membres de la communauté universitaire.

(Faculté des Sciences de la Santé et des Services communautaires) :

- a. former, en français, les générations futures de professionnels de la santé, de chercheuses et chercheurs dans le domaine de la santé et des domaines connexes à la santé; et
- b. préconiser une approche de collaboration interprofessionnelle et interdisciplinaire dans le développement et le partage des savoirs menant à un leadership collaboratif.

(École de psychologie) :

- a. poursuivre l'excellence au niveau de l'enseignement, de la recherche et des services professionnels en psychologie; et
- b. promouvoir les différentes perspectives de la psychologie et la création d'un lieu privilégié pour l'épanouissement de ses étudiantes et étudiants.

## 2. Structure du programme

### 2.1 Synopsis :

Le programme de D. Psy. a été créé en 2010 et s'inscrit dans la tradition du modèle spécialiste-professionnel élaboré à Vail (Colorado) en 1973. Les programmes basés sur ce modèle de formation et menant au grade de Docteur ou Docteur en psychologie (D. Psy.) ont gagné en popularité depuis le début du 21<sup>e</sup> siècle. En effet, dans leur enquête sur l'évolution des études supérieures en psychologie au Canada et aux États-Unis de 1971 à 2004, Norcross et ses collègues (2005) conclurent : « Arguably, the pivotal trend in graduate education in psychology over the past three decades is the emergence of PsyD training ».

L'élaboration du présent programme a également tenu compte d'événements qui ont marqué la pratique de la psychologie au Canada. Mentionnons notamment l'Accord de Reconnaissance Réciproque (ARR), signé en 2001 et amendé en 2004 par les organismes de réglementation des psychologues au Canada. Cet accord, qui visait à faciliter la mobilité des psychologues au pays, précise les connaissances fondamentales et les compétences essentielles pour la formation de professionnels en psychologie.

Enfin, le présent programme a été créé dans une démarche de reconfiguration des études supérieures en psychologie à l'Université de Moncton en 2007. Cette reconfiguration a été amorcée par l'évaluation des anciens programmes de Maîtrise ès arts en psychologie (M. A. Ps.) et de Doctorat en psychologie (Ph. D.) d'orientation clinique. Au terme du processus d'évaluation de ces deux programmes, le Sénat académique de l'Université a adopté une résolution à l'effet « Que l'École de psychologie et la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires (FSSSC) procèdent à la création d'un programme de doctorat en psychologie post-baccalauréat de type D. Psy. d'une durée normale de quatre ans qui satisfera aux exigences de l'Accord de reconnaissance des organismes de réglementation des psychologues professionnels au Canada, aux critères d'accréditation de la Société canadienne de psychologie ainsi qu'aux exigences d'admission du Collège des psychologues du Nouveau-Brunswick. [...] » (R : 12-SAC-071102, recommandation 3.

### 2.2 Description du programme de cycle supérieur en psychologie – clinique

(NDLR : dans le répertoire, le contingentement est de 6 étudiantes et étudiants par année ; depuis 2018, nous acceptons en réalité 8 étudiantes et étudiants par année)

(voir Répertoire : <http://www.umoncton.ca/repertoire>)

Doctorat professionnel en psychologie

Responsable : Faculté des sciences de la santé et des services communautaires  
 Diplôme : D. Psy.  
 Durée : 48 mois consécutifs à temps plein, 7 ans à partir de la première inscription au programme  
 Lieu : Moncton

## CONDITIONS D'ADMISSION

*Sous réserve de la flexibilité nécessaire dans le traitement des dossiers, la moyenne d'entrée dans l'ensemble des programmes de deuxième cycle est de 3,00 sur une échelle dont le maximum est 4,30. Un pouvoir d'appréciation est conféré à la doyenne ou au doyen de la Faculté des études supérieures et de la recherche si la candidate ou le candidat ne satisfait pas aux exigences de la moyenne d'entrée, mais possède, par ailleurs, une expérience ou a fait des études subséquentes à l'obtention du diplôme de premier cycle permettant de conclure qu'il ou elle possède des aptitudes marquées pour la poursuite d'études de deuxième cycle à la suite de la recommandation du Comité des études supérieures. (Règlement universitaire 22.1)*

## CONDITIONS PARTICULIÈRES D'ADMISSION

*Pour être admis au Doctorat professionnel en psychologie (D. Psy.), la candidate ou le candidat doit :*

- être détentrice ou détenteur d'un baccalauréat avec spécialisation en psychologie ou l'équivalent avec une moyenne minimale de 3,20 dans un système où la note maximale est de 4,30. Le baccalauréat avec majeure en psychologie peut également servir de base d'admission, toutefois, une propédeutique peut être exigée;
- avoir une connaissance adéquate des deux langues officielles du Canada. À cet égard, l'École de psychologie peut exiger un examen de compétences langagières;
- être parrainé par une professeure ou un professeur habilité à diriger des travaux de recherche au doctorat;
- adresser au Registrariat une demande d'admission qui comporte les documents suivants :
  - a) le formulaire de demande d'admission;
  - b) deux relevés de notes officiels de toutes les études universitaires antérieures;
  - c) deux lettres de recommandation (formulaires) faisant état des aptitudes à réussir des études de troisième cycle;
  - d) une lettre d'intention relativement au thème de recherche proposé, au champ d'intérêts pour la pratique en psychologie et à des expériences de travail (rémunéré ou bénévole) en relation d'aide;
  - e) un curriculum vitae;
  - f) tous les documents susmentionnés, qui constituent la demande d'admission, doivent être reçus au Registrariat de l'Université au plus tard le 1er février, en vue d'une inscription au programme en septembre de la même année;
  - g) la candidate ou le candidat dont la demande d'admission est jugée favorablement devra participer à une entrevue soit sur place, soit par appel téléconférence.

## AUTRES EXIGENCES DU PROGRAMME

- Contingentement : un maximum de 6 nouvelles admissions par année.
- La session d'admission au programme est celle de l'automne.
- La candidate ou le candidat au doctorat doit être inscrit à temps plein pour 48 mois consécutifs.
- La durée maximale est de sept ans à partir de la première inscription au programme.

## TABLEAU DE COURS

*1re ANNÉE***OBLIGATOIRES**

<i>PSYC6301</i>	<i>Séminaire de thèse</i>	<i>3</i>
<i>PSYC6402</i>	<i>Psychopathologie enfant-ado</i>	<i>3</i>
<i>PSYC6412</i>	<i>Psychopathologie chez l'adulte</i>	<i>3</i>
<i>PSYC6502</i>	<i>Méthodes quantitatives psycho</i>	<i>3</i>
<i>PSYC6602</i>	<i>Éthique psycho professionnelle</i>	<i>3</i>
<i>PSYC6611</i>	<i>Relation d'aide en psychologie</i>	<i>3</i>
<i>PSYC6702</i>	<i>Évaluation psycho enfant-ado</i>	<i>3</i>
<i>PSYC6901</i>	<i>Stage professionnel enfant-ado</i>	<i>6</i>
<i>PSYC7800</i>	<i>Intervention psycho enfant-ado</i>	<i>3</i>
<i>PSYC8050 (1)</i>	<i>Thèse</i>	<i>24</i>
-----		
<b>TOTAL</b>		<b>54 CR.</b>

*(1) L'étudiante ou l'étudiant s'inscrit à un bloc de thèse dès la première session et ce conformément aux Conditions financières.*

*2e ANNÉE***OBLIGATOIRES**

<i>PSYC6712</i>	<i>Évaluation psycho de l'adulte</i>	<i>3</i>
<i>PSYC7107</i>	<i>Psychopharmacologie clinique</i>	<i>3</i>
<i>PSYC7300</i>	<i>Psycho intergroupe culturelle</i>	<i>3</i>
<i>PSYC7505</i>	<i>Méthodes de recherche clinique</i>	<i>3</i>
<i>PSYC7810</i>	<i>Intervention psycho adulte</i>	<i>3</i>
<i>PSYC7910</i>	<i>Stage professionnel adulte</i>	<i>6</i>
<b>OPTION</b>		<b>6</b>
<i>Deux cours à option. Voir la liste ci-dessous.</i>		
-----		
<b>TOTAL</b>		<b>27 CR.</b>

*3e et 4e ANNÉES***OBLIGATOIRES**

<i>PSYC7610</i>	<i>Examen prédoctoral</i>	<i>6</i>
<i>PSYC8910</i>	<i>Synthèse psy. professionnelle</i>	<i>3</i>
<i>PSYC8920</i>	<i>Supervision psycho clinique</i>	<i>3</i>
<i>PSYC8940 (2)</i>	<i>Stage professionnel avancé</i>	<i>6</i>
<i>PSYC8950</i>	<i>Internat</i>	<i>36</i>
-----		
<b>TOTAL</b>		<b>54 CR.</b>

(2) Avant de s'inscrire au cours PSYC8940, l'étudiante ou l'étudiant doit avoir réussi tous les cours obligatoires des deux premières années du programme, y compris le cours PSYC6301.

-----  
GLOBAL 135 CR.

#### Liste des cours à option

En consultation avec le responsable de la formation professionnelle, l'étudiante ou l'étudiant choisit deux cours à option parmi les suivants.

#### Fondements biologiques

PSYC7110	Neuropsychologie clinique	3
PSYC7120	Psychologie de la santé	3

#### Fondements cognitivo-affectifs

PSYC7202	Psychologie cognitive	3
PSYC7210	Psychologie de l'émotion	3

#### Fondements sociaux

PSYC7310	Séminaire psychologie sociale	3
PSYC7320	Psychologie famille et système	3

**REMARQUE :** Les cours PSYC6402 et PSYC6412, obligatoires au programme, ont trait aux connaissances des fondements individuels du comportement.

### 3. Vision et objectifs du programme

Ce programme est basé sur le modèle de formation spécialiste-professionnel en psychologie clinique. Il a été développé en considération des normes d'agrément de la Société canadienne de psychologie (SCP) et des compétences essentielles de l'ARR, lequel a été signé par le Collège des Psychologues du Nouveau-Brunswick (CPNB) et les organismes de réglementation de la pratique de la psychologie dans les autres juridictions provinciales et territoriales du Canada.

Les 135 crédits du programme permettent de rencontrer les exigences requises en matière de formation universitaire pour obtenir une licence permettant de pratiquer la profession de psychologue au Nouveau-Brunswick, exigences déterminées à partir des compétences de base de l'ARR. La majorité des professeurs s'inspirent des approches comportementales et cognitives de première et deuxième génération. Des professeurs s'inspirent également de la thérapie interpersonnelle, neurocognitive, systémique, ainsi que des thérapies comportementales et cognitives de troisième génération, incluant la thérapie comportementale dialectique et la thérapie des schémas. La thérapie en face-à-face et la télépsychothérapie sont utilisées. Après avoir complété le programme, l'étudiante ou étudiant sera en mesure d'aborder la pratique de la psychologie en faisant preuve de

pensée critique à l'égard des méthodes d'évaluation et d'intervention psychologiques employées. Elle ou il sera également en mesure d'évaluer et d'ajuster ses interventions en fonction des développements issus de la recherche scientifique.

#### 4. Modifications au programme depuis la dernière évaluation

Il s'agit de la première évaluation depuis l'implantation du programme.

#### 5. Résultats escomptés pour les étudiantes et étudiants

Le programme de Doctorat professionnel en psychologie est un programme de formation en psychologie clinique destiné aux étudiantes et étudiants qui désirent faire carrière en psychologie professionnelle. Il vise à former des psychologues cliniciens hautement qualifiés et mène à l'obtention du grade de Docteur en psychologie (D. Psy.). De plus, puisque le programme permet l'acquisition des compétences de base de l'ARR, la mobilité professionnelle des diplômés à travers le Canada est facilitée. Plus spécifiquement, le programme permet à l'étudiante ou étudiant de développer une pensée critique et éclairée par le biais d'exigences pertinentes aux fondements du comportement et aux bases scientifiques des compétences essentielles de l'ARR. En fait, il permet à l'étudiante ou étudiant de non seulement parfaire ses connaissances sur les fondements biologiques, individuels, sociaux et cognitif-affectif du comportement, mais aussi de développer des connaissances et des habiletés dans chacune des compétences essentielles suivantes :

- relations interpersonnelles;
- évaluation;
- intervention et consultation;
- recherche;
- normes et déontologie;
- supervision.

#### 6. Ressources humaines

##### 6.1 Le corps professoral (voir CV des professeurs en Annexe B)

L'École de Psychologie compte 15 postes réguliers de professeurs permanents ou en voie de la permanence. Tous les professeurs possèdent un doctorat, sont membres de l'Assemblée de la Faculté des études supérieures et de la recherche, et conséquemment, sont habilités à superviser la thèse. Parmi les professeurs de l'École, neuf ont obtenu un doctorat en psychologie clinique, six sont des psychologues membres du CPNB et une est médecin.

L'ensemble des 15 professeurs participe aux activités du programme de doctorat en psychologie (D.Psy.) au niveau de l'enseignement ou de la recherche. Tous les cours donnés dans le cadre du programme sont sous la responsabilité de l'École de psychologie, et sont donnés par des professeurs

de l'École, ou des chargés de cours sous la responsabilité de l'École. La majorité des cours donnés au programme sont offerts par un professeur de l'École. La très grande diversité dans les spécialités de nos professeurs permet à l'École d'offrir une vaste gamme de cours dans plusieurs domaines. Par exemple, parmi nos professeurs permanents, on retrouve plusieurs spécialités, comme la psychologie clinique de l'enfant, la psychologie clinique de l'adulte, la médecine du comportement, la neuropsychologie développementale, la neuropsychologie, la psychopathologie et les soins primaires, ce qui permet d'offrir une vaste gamme de cours en psychologie clinique. On retrouve également une grande diversité dans les spécialités des professeurs qui ne sont pas en psychologie clinique, comme la psychologie sociale, expérimentale, différentielle et cognitive, qui permet d'assurer les cours portant sur les fondements du comportement.

**Tableau 6.1 : Effectif professoral au DPsy entre 2013 et 2019**

	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019
<b>Nb de professeurs à temps plein</b>	16	15	15	12	14	15
<b>Nb de profs avec un doc en psy.</b>	15	14	14	10	11	12
<b>Nb de profs doc autre discipline</b>	1	1	1	2	3	3
<b>Nb de chargés de cours</b>	7	5	6	6	4	3
<b>Nb de cours offerts (D.Psy)</b>	16	15	15	17	13	16

## 6.2 Les autres ressources humaines

Pour soutenir le programme et répondre aux besoins des étudiantes et étudiants, plusieurs cours sont assurés par des chargés de cours. Ce sont soit des psychologues pratiquants ou à la retraite, des professeurs cliniciens à la retraite, ou des chercheurs dans le domaine de la santé. De plus, l'École de psychologie a, comme service de soutien, deux adjointes administratives à temps plein, un technicien à demi temps, une coordonnatrice des stages et internat à temps plein, ainsi que deux superviseuses cliniques à temps partiel.

## 7. Population étudiante

Depuis la création du programme de D.Psy., 63 étudiantes et étudiants ont été admis. En excluant la première cohorte qui avait débuté dans l'ancien programme de maîtrise, la durée de leurs études fut de  $(14,1 \pm 2,2$  sessions) soit environ 4 ans et demi. Trois étudiantes et étudiants ont transféré dans un autre programme (4,7%) et deux (3,1%) ont abandonné. Le programme étant assez récent, 47% des étudiants sont encore dans le programme.

L'inscription à temps partiel n'est pas permise et il y a présentement 30 étudiantes et étudiants qui sont inscrits au programme. Depuis 2010, le programme était contingenté à 6 admissions par année, sauf 12 admissions lors de la première année. Depuis 2018, il est contingenté à 8 admissions par année.

**Tableau 7.1 : Inscriptions au programme entre 2013 et 2019**

	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019
<b>Moyenne académique (sur 4,3) à l'admission</b>	3,78	3,79	3,74	3,86	3,91	4,05
<b>Âge moyen à l'admission</b>	24	23	22	24	23	25
<b>Contingentement</b>	6	6	6	6	6	8
<b>Demandes d'admission</b>	17	14	26	21	25	21
<b>Entrevue offerte</b>	12	12	12	12	12	12
<b>Inscriptions</b>	6	6	6	7*	6	8

*\* en 2016-2017, une demande d'admission provenait d'une étudiante qui avait déjà effectuée deux ans de DPsy au Québec. Nous l'avons admise de façon exceptionnelle en tant qu'étudiante de 3<sup>e</sup> année du programme.*

En plus de leurs cours, stages et internat, les étudiantes et étudiants du programme sont très actifs en recherche. Elles et ils ont un rôle à l'avant-plan dans la réalisation de leur thèse, et sont régulièrement en charge des projets et des activités de recherche qui se déroulent dans leur laboratoire. L'École les encourage à rédiger leur thèse sous forme d'article afin de favoriser la publication de leur travail.

La dernière année du programme consiste d'un internat rémunéré (en moyenne de 32 000\$). Suite à l'obtention du diplôme, les étudiantes ou étudiants deviennent membre du Collège des Psychologues du NB ou d'un autre organisme réglementaire (tel que l'Ordre des Psychologues du Québec). La plupart des étudiantes et étudiants reçoivent une offre d'emploi directement du milieu d'internat. Les 5 étudiantes qui sont présentement en internat travaillent pour le réseau de Santé Vitalité (n=2), le service correctionnel du Canada (n=1), ainsi que dans des cliniques privées (n=2). Le taux de placement de nos diplômés en tant que psychologue est de 100% et la demande est très grande pour leurs services.

## 8. Enseignement universitaire (voir Plans de cours en Annexe C)

### 8.1 Approches pédagogiques privilégiées

L'approche pédagogique privilégiée dans la majorité des cours est une combinaison entre des cours magistraux, des cours laboratoires et des séminaires interactifs. En fait, nous privilégions principalement un mode d'apprentissage intégré (en anglais, integrative learning). En effet, cette approche permet aux étudiantes et étudiants d'acquérir des connaissances théoriques et de les mettre directement en pratique dans les cours. De plus, dans les stages et internats, les connaissances cliniques acquises dans les cours sont transformées en compétences pratiques sous supervision.

## 8.2 Conditions d'apprentissage

Les cours avec une composante de laboratoire sont contingentés à 8 étudiants afin de maximiser les ressources pédagogiques accordées aux expériences pratiques facilitant ainsi l'apprentissage des étudiants. Le petit nombre d'étudiants par cours est une formule idéale pour permettre une richesse d'échanges entre collègues et étudiants nécessaire à toute formation aux cycles supérieurs. Pour l'ensemble des cours du D.Psy., le ratio *professeur : étudiant* varie typiquement de 1:6 à 1:12 et ceci depuis l'implantation du programme. La raison de cette variance est que certains cours (p.ex., les cours d'intervention ou d'évaluation) sont réservés aux étudiantes et étudiants du D.Psy., alors que d'autres cours (p.ex., les cours de psychopathologie ou de fondements en psychologie) sont également disponibles pour les étudiantes et étudiants des programmes de M.A.Ps. et de Ph.D.

## 8.3 Mécanismes d'appui offerts aux étudiantes et aux étudiants (enseignement individualisé, appui à la réussite, centre d'aide, ateliers ...)

Les étudiantes et étudiants du D.Psy. à l'Université de Moncton reçoivent tous une bourse de recrutement de 3 000\$ du Consortium National de Formation en Santé (CNFS). De plus, elles et ils sont éligibles pour les bourses des grands conseils (CRSNG, CRSH, IRSC). Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et l'Université augmentent de 10 000\$ la valeur de toute bourse obtenue d'un organisme fédéral en plus d'accorder une bourse de 10 000\$ à tout candidat ou toute candidate faisant partie du contingent envoyé par l'Université aux concours fédéraux, mais qui n'est pas retenu par ces concours. En plus de ces bourses fédérales et de leurs suppléments, les étudiantes et étudiants peuvent aller chercher des bourses au niveau provincial dans les concours STGM (Science, Technologie, Génie et Mathématiques) et IS (Innovation Sociale) s'élevant à 10 000\$. Patrimoine Canada offre aussi des bourses pour les étudiantes et étudiants des cycles supérieurs. Enfin, la FÉSR a une liste des bourses d'études venant d'autres sources.

### Bourses majeures obtenues

	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019
<b>Nb d'étudiantes et étudiants</b>	6	6	6	7	6	8
<b>Bourses grands conseils</b>	0	0	1	2	3	4
<b>Bourses FINB</b>	0	0	4	4	1	4
<b>Bourses CNFS</b>	6	6	6	6	6	8

Un autre appui vient des professeurs qui les engagent pour des assistanats de recherche grâce à leurs subventions. Les bourses et ces salaires assurent un appui financier substantiel à nos étudiantes et étudiants. De plus, l'internat (à temps plein lors de la 4<sup>e</sup> année du programme) est rémunéré, typiquement de 32 000\$.

Le service de Coach à l'apprentissage propose des stratégies et des conseils afin d'aider les étudiantes et les étudiants à développer des méthodes d'étude efficaces. Des consultations individuelles ainsi que des ateliers thématiques sont offerts tout au long de l'année universitaire portant notamment sur la gestion du temps, le processus d'étude actif, l'étude et la mémorisation, la préparation et passation des examens, la procrastination, la prise de notes et l'exposé oral.

L'Université offre également un service d'aide aux étudiantes et étudiants ayant un handicap. Ce service permet d'aider les étudiantes et étudiants avec différents handicaps, comme une déficience auditive ou visuelle, une incapacité physique ou motrice, un trouble d'apprentissage, une condition médicale chronique, etc. Ce service les soutient tout au long de leur cheminement académique. La bibliothèque Champlain offre également un service pour les personnes ayant un handicap visuel, dont un équipement spécial permettant de consulter la documentation plus facilement. Enfin, d'autres services soutiennent les étudiants dans le cadre de leurs études tels que le service des bourses et des finances, le service d'orientation et de recherche de travail, les services de santé et de psychologie.

## 9. Description des ressources matérielles disponibles au programme

### 9.1 Ressources matérielles

L'École occupe la totalité du 5<sup>e</sup> étage du pavillon Léopold-Taillon et des espaces du 4<sup>e</sup> étage de cet édifice (espaces pour la chaire de recherche), situé au campus de Moncton de l'Université. Présentement, l'École occupe des espaces d'une superficie d'environ 1 500 mètres carrés. Les professeurs et professeuses de l'École ont toutes et tous un bureau de travail et un espace de laboratoire pour leurs activités de recherche. La plupart des cours du DPsy sont donnés dans l'une de nos deux salles de cours situées au 5<sup>e</sup> étage du pavillon Taillon. Un café étudiant vient d'être aménagé au 5<sup>e</sup> étage, où les étudiantes et étudiants de psychologie travaillent et échangent.

La testothèque, également située au 5<sup>e</sup> étage du pavillon Taillon, regroupe les inventaires, questionnaires ou les manuels de tests. Plus de 600 tests psychologiques, des feuilles de notation et des protocoles pour l'enregistrement des observations sont disponibles à la testothèque. La testothèque donne également accès à une salle munie d'un ordinateur servant à la passation et à l'interprétation de tests en version électronique. Un budget annuel se situant entre 16 500\$ et 20 000\$ par année est prévu au budget pour les quatre prochaines années pour la mise à jour et l'acquisition de nouveaux tests. Trois salles d'entrevue équipées d'équipement audiovisuel à la fine pointe de la technologie sont à la disposition des étudiantes et des étudiants et sont notamment utilisées pour les cours incluant des activités de laboratoire ou des activités expérientielles, telles que le cours d'Évaluation Psycho-Enfant-Ado (PSYC6702), ainsi que pour des activités de stage à notre clinique de consultation psychologique.

### 9.2 Autres ressources (bibliothèque, laboratoire...).

#### Bibliothèque :

Les professeurs ainsi que les étudiantes et les étudiants de l'École ont accès à la bibliothèque Champlain, située au campus de Moncton de l'Université. Entre autres, la bibliothèque est abonnée aux principales bases de références en psychologie, dont les bases électroniques « PscInfo » et « PscArticles » (voir le rapport des bibliothécaires pour plus de détails). La plupart des revues scientifiques sont maintenant disponibles en ligne. L'École dispose également d'un budget annuel d'environ 7 000\$ pour l'achat de livres, revues scientifiques, bases de données, ou autres outils pertinents. Les étudiantes et étudiants, ainsi que les professeurs de l'école peuvent également

compter sur un bibliothécaire conseiller en psychologie pour de l'aide en matière de revues scientifiques, de banques de références, ou d'outils de recherche.

La bibliothèque Champlain comprend un Carrefour de l'apprentissage qui regroupe sous un même toit un ensemble de services et de ressources pour aider les étudiantes et les étudiants à réaliser leurs travaux universitaires et à réussir leurs études. Les services d'aide de la bibliothèque regroupent le service du prêt (prêt, renseignements, réserve, réservation de locaux), le service de prêt entre bibliothèques, le service de la référence (aide à la recherche, formation documentaire). Le carrefour met également plusieurs postes de travail informatisés à la disposition des étudiantes et étudiants. Les étudiantes et les étudiants peuvent également utiliser ordinateurs portatifs, tablettes électroniques et imprimantes. Une personne-ressource est disponible pour aider avec les technologies. Des espaces d'étude pour le travail individuel ou le travail d'équipe sont aussi disponibles.

Le Carrefour de l'apprentissage comprend également le Centre d'aide en français qui offre de l'aide à la rédaction universitaire ainsi que le Service d'accès et de soutien à l'apprentissage où les étudiantes et étudiants ayant besoin de services particuliers ou de mesures d'adaptation reçoivent de l'aide.

#### Laboratoire :

Près de 50% des espaces occupés par l'École servent aux activités de recherche de son corps professoral et de ses étudiantes et étudiants. Chacun des professeurs détient un espace de laboratoire. Ainsi, tous les étudiantes et les étudiants travaillant sous la supervision d'un professeur dans le cadre de leur thèse ou d'un assistantat de recherche ont accès à un laboratoire de recherche.

Les étudiantes et étudiants disposent également d'un laboratoire informatique situé au 4e étage de l'édifice Taillon. On y retrouve des ordinateurs équipés des logiciels fréquemment utilisés par nos étudiants, tels que SPSS, et une imprimante laser.

#### Autres :

Un fonds de développement professionnel d'une valeur d'environ 2 000\$ est octroyé à tous les professeurs chaque année. De plus, chaque année, la FESR accorde plusieurs subventions de recherche dont plusieurs de nos professeurs bénéficient et qui permettent, entre autres, d'embaucher des étudiantes et des étudiants pour des postes d'assistants de recherche.

Afin d'appuyer le corps professoral, l'Université de Moncton offre également un service d'animation et de soutien à l'enseignement. Ce service vise à appuyer les membres du personnel académique de l'Université dans leurs activités d'enseignement. Les services offerts incluent, entre autres, des activités d'animation pédagogique; des consultations individuelles et des ateliers à l'intention des membres du corps professoral ayant des besoins spécifiques dans les domaines de la pédagogie, de l'enseignement et de l'apprentissage; un programme de formation pédagogique à l'intention des nouveaux professeurs; un soutien aux membres du corps professoral qui souhaitent mettre sur pied de nouvelles initiatives pédagogiques; le maintien d'une documentation à jour dans le domaine de la pédagogie et de l'enseignement universitaires; un service de consultation pédagogique, et un service d'évaluation formative en enseignement pour les membres du corps professoral désireux de recevoir de la rétroaction sur leurs activités d'enseignement. Tous les chargés de cours ont également accès à ce service.

L'École de psychologie peut également compter sur plusieurs services offerts par l'Université, telle que la Direction générale des technologies pour ses besoins en matière d'informatique et d'électronique, un service des communications pour la gestion du site web ou d'autres besoins de communications, un service de terrain et bâtiments pour les besoins reliés aux installations physiques et un service de recrutement.

La charge annuelle normale d'un professeur à l'Université de Moncton est de 15 crédits. Afin d'assurer que nos étudiantes et nos étudiants reçoivent une supervision de qualité, la grande majorité des professeurs de l'École reçoivent 3 crédits de dégrèvement pour la supervision des étudiantes et étudiants. De plus, certains de nos professeurs reçoivent 3 crédits de dégrèvement pour leurs activités de recherche.

## 11. Développements envisagés

Le programme tel qu'il existe aujourd'hui a évolué de façon considérable depuis son implantation, suite aux commentaires des étudiantes et étudiants, professeurs, ainsi que suite à une évaluation préliminaire de la SCP effectuée en 2014. En avril 2019, nous avons eu une visite de la SCP pour évaluer formellement notre programme dans le contexte d'une demande d'agrément. Nous espérons ainsi obtenir l'agrément de la SCP dès cette année. Si le rapport de la SCP est favorable, nous n'anticipons pas faire de changements majeurs au programme à court terme.

Les développements envisagés sont de poursuivre le développement de notre clinique de consultation, dans le but de continuer d'offrir des occasions de formation clinique dans le cadre de stages étudiants. Entre autres, nous venons d'embaucher deux nouvelles superviseuses cliniques et une nouvelle coordonnatrice des stages et internat. De plus, nous continuons de faire l'achat d'équipement informatique et psychométrique dans le but d'améliorer les services offerts et les expériences d'apprentissage. Aussi, nous sommes en train de procéder à l'informatisation des formulaires et autres documents que doivent compléter les étudiantes et étudiants, de concert avec leurs superviseurs cliniques, dans le cadre de leurs stages et internats.

Enfin, nous prévoyons offrir un programme conjoint DPsy-PhD, en capitalisant sur les forces de nos deux programmes de 3<sup>e</sup> cycle existants. Le but d'un tel programme serait d'offrir à nos étudiantes et étudiants la possibilité d'obtenir une formation de qualité en tant que scientifique-praticien, leur permettant de travailler dans un domaine clinique, en tant que chercheur, ou encore de poursuivre une carrière académique.

## RAPPORT D'ÉVALUATION

Programme de doctorat professionnel en psychologie  
(D.Psy.)

Équipe d'évaluation : Marc-Simon Drouin, Ph.D. (UQAM) et  
Julie Gosselin, Ph.D. (UQO)

Date : 5 février 2020



### 1. Introduction

- Mise en contexte de l'évaluation
- Facteurs ayant influencé la réalisation du mandat, le cas échéant
- Autres points

L'évaluation du programme de doctorat professionnel en psychologie (D. Psy) a pour but de fournir aux instances de l'Université de Moncton des informations nécessaires à la prise de décision quant au maintien d'un programme – avec ou sans enrichissement-, à sa modification, à sa réorientation, à sa suspension ou à son abolition.

Les principaux objectifs de l'évaluation sont :

- Assurer que les programmes atteignent leurs objectifs et accomplissent leur mission;
- Assurer la valeur intrinsèque et l'efficacité des programmes de l'Université;
- Permettre à l'Université d'assurer le maintien de la qualité et de la pertinence de ses programmes

La visite d'évaluation a eu lieu les 22 et 23 janvier 2020 au campus de l'Université de Moncton (Moncton). L'équipe d'évaluation était composée de Julie Gosselin, Ph.D., professeure agrégée au département de psychoéducation et de psychologie à l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et de Marc-Simon Drouin Ph.D., professeur titulaire et directeur du département de psychologie de l'Université du Québec À Montréal (UQAM).

Les évaluateurs ont tenu compte de tous les services qui touchent de près les programmes et leurs étudiantes et leurs étudiants et des différentes fonctions associées à la prestation de son programme incluant l'enseignement, la RDC et les services à la collectivité.

Les critères d'évaluation qui ont été retenus pour cet exercice sont les suivants :

- La mesure selon laquelle le programme satisfait aux principes de qualités établis par l'Université

- Le contenu du programme et son évolution
- La qualité de la direction du programme et des ressources professorales
- La clarté et la pertinence des résultats escomptés en matière d'apprentissage pour les étudiantes et les étudiants
- L'adéquation des méthodes d'enseignements et des objectifs d'apprentissage
- La mesure selon laquelle les résultats escomptés en matière d'apprentissage pour les étudiantes et les étudiants sont atteints.
- La pertinence et l'efficacité du soutien accordé aux étudiantes et aux étudiants.
- L'incidence de la R-D-C menée par les professeures et les professeurs liée au programme de D. Psy
- La contribution du programme aux autres aspects de la mission de l'Université.

Afin de pouvoir remplir adéquatement leur mandat, les membres de l'équipe d'évaluation ont eu l'opportunité de rencontrer et de s'entretenir avec les interlocuteurs suivants :

- Mme Élisabeth Dawes, vice-rectrice adjointe à l'enseignement et aux affaires professorales
- Mme Nathalie Carrier, Doyenne de la faculté des sciences de la santé et des services communautaire
- M. Frédéric Huppé-Gourgues, directeur de l'école de Psychologie
- M. Jacques Richard, Président du comité d'études supérieures clinique
- Mme Annie Roy-Charland, responsable de la formation clinique
- Mme Nancy Dumais, Coordinatrice des stages et des internats
- Mme Marthe Brideau, responsable de la bibliothèque Champlain
- Plusieurs membres du corps professoral
- Plusieurs étudiants inscrit au programme de D. Psy
- M. Francis Leblanc, Vice-recteur adjoint à la recherche et doyen de la faculté des études supérieures et de la recherche
- M. François Vigneault Vice doyen de la faculté des études supérieures et de la recherche
- M. Edgar Robichaud vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines
- M. Gilles Roy, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

L'ensemble de ces rencontres et les visites des installations ont permis à l'équipe d'évaluation de réaliser leur mandat avec beaucoup de rigueur et de pertinence. De façon générale notre évaluation est très positive et nous recommandons le maintien et la bonification de ce programme.

Les rencontres avec les divers intervenants ont été empreintes d'ouverture et les échanges furent constructifs. Nous tenons à remercier les membres de la communauté universitaire pour leur support et leur disponibilité lors de cette visite d'évaluation. Nous tenons toutefois à mentionner qu'à l'avenir les membres de l'équipe d'évaluation bénéficieraient de recevoir un mandat plus clair et mieux défini de la part des instances universitaires. La communication et l'accessibilité aux documents pertinents pour le processus d'évaluation mériteraient d'être revus. L'équipe de

l'École de psychologie avait pourtant préparé des documents exhaustifs et pertinents qui ne nous sont pas parvenus avant d'arriver à Moncton pour la visite d'évaluation.

## 2. Réponse au mandat d'évaluation

### 2.1. Le contenu du ou des programmes et leur évolution (ref : Questions 1 a, b, c, d et 2 a, b, c)

#### 2.1.1. Observations générales

Le programme de doctorat professionnel en psychologie est un programme de formation en psychologie clinique destiné aux étudiantes et aux étudiants francophones qui désirent faire carrière en psychologie professionnelle. Il vise à former des psychologues cliniciens hautement qualifiés et mène à l'obtention du grade de Docteur en psychologie (D. Psy.). Ce programme est basé sur le modèle de formation spécialiste-professionnel en psychologie clinique (dit modèle Vail). Il a été développé en considération des normes d'agrément de la Société canadienne de psychologie et des compétences essentielles de l'Accord de reconnaissance réciproque, lequel a été signé par le Collège des psychologues du Nouveau-Brunswick et les organismes de réglementation de la pratique de la psychologie dans les autres juridictions provinciales et territoriales du Canada. Le programme aurait passé à travers plusieurs itérations depuis son ouverture il y a dix ans. Par ailleurs, l'implantation du programme aurait créé des tensions vives au sein de l'École de psychologie, contribuant à plusieurs départs durant les premières années qui ont suivi son ouverture.

Bien que le programme mène à un diplôme professionnel, notre évaluation a noté que le programme semble mettre davantage l'accent sur la formation au niveau théorique dans son curriculum (favorisant les présentations magistrales et les séminaires étudiants dans ses cours, par exemple); et que la composante de recherche y occupe aussi une place importante (incluant une thèse D.Psy. et un examen pré-doctoral). L'application des connaissances et l'apprentissage des habiletés cliniques comme tel semble dévoué principalement aux stages et à l'internat en dehors de quelques expériences succinctes dans une minorité de cours.

La structure du programme se veut itérative, en présentant d'abord les concepts fondamentaux et les compétences de base en psychologie professionnelle. La formation didactique est centrée d'abord sur l'évaluation et l'intervention auprès des enfants et des adolescents, en préparation au premier stage auprès de cette population. La formation didactique subséquente porte davantage sur la pratique auprès des clientèles adultes et l'approfondissement des connaissances de base, en préparation au stage fait auprès des adultes et du stage avancé. En ce sens, le programme adopte une approche pédagogique qui vise le développement de compétences passant des connaissances générales et des compétences de base à une intégration plus sophistiquée de connaissances de plus en plus spécialisées, informant le développement de compétences professionnelles plus avancées et plus nuancées.

#### 2.1.2. Forces

Le programme dans sa forme actuelle a été développé pour être cohérent avec les normes de la Société canadienne de psychologie (et vient tout juste d'obtenir leur agrément) et les compétences essentielles de l'Accord de reconnaissance réciproque.

Le programme offre le seul programme D.Psy. francophone à l'extérieur du Québec. La majorité des étudiantes et des étudiants provient de la province du Nouveau-Brunswick. Le programme offre donc à la population acadienne un programme de formation professionnelle de haute qualité pour répondre aux besoins de services en santé mentale de la communauté francophone de la province.

Le programme offre une formation informée par les données probantes et conforme aux normes de formation professionnelle en psychologie clinique en vigueur. Sa structure actuelle paraît tributaire de réflexions importantes au sein de l'École de psychologie afin d'offrir un programme qui répond aux besoins de formation de ses étudiantes et de ses étudiants, et aux besoins en matière de services de santé mentale de la population francophone du Nouveau-Brunswick.

### 2.1.3. Éléments à renforcer

Compte tenu que ce programme mène à un diplôme de doctorat professionnel, la pratique concrète visant le développement d'habiletés professionnelles et cliniques de base pourrait occuper une place nettement plus importante dans la formation didactique (cours), grâce à l'utilisation de vignettes cliniques ou d'études de cas, de jeux de rôles, de pratique plus systématique de l'administration de mesures standardisées et de rédaction de rapports psychologiques basées sur des données d'évaluation dénominalisées, afin de mieux préparer les étudiantes et les étudiants à leur expérience de stage.

Bien que l'ensemble du corps professoral semble en accord avec l'importance de l'inclusion de l'examen doctoral parmi les exigences du programme, il n'est pas clair que c'est une composante très satisfaisante ou utile dans sa forme actuelle. Il semble que cette composante ait pris différentes formes au cours des derniers dix ans (ex. pratique du EPPP, préparation d'une recension des écrits exhaustive). Présentement, les étudiantes et les étudiants la considère comme une « deuxième thèse » qui monopolise une partie très importante de leur temps. Il est important de prendre en considération le fait que ce type d'examen ne représente pas une exigence formelle des programmes doctoraux en psychologie professionnelle. Dans les programmes qui incluent un examen doctoral, celui-ci peut aussi prendre la forme d'une évaluation d'un cas clinique standardisé, avec la préparation d'un rapport d'évaluation psychodiagnostique et avec défense orale, par exemple.

Compte tenu de l'existence d'une certaine homogénéité au niveau des approches théoriques favorisées par le corps professoral, il serait important d'encourager une représentation accrue des méthodes et approches soutenues par des données probantes autres que celles représentées par les approches de traitement cognitivo-comportemental

(dit TCC) au sens large, afin d'assurer que les étudiants bénéficient d'une formation complète et nuancée au niveau des grandes écoles de pensée théorique coexistant en psychologie professionnelle, et non limitée aux méthodes et approches avec lesquelles les professeurs et les professeures sont les plus familiers.

#### 2.1.4. Recommandations

Compte tenu des points soulevés dans les sections précédentes, nous offrons deux recommandations. D'abord, il serait bénéfique que le comité des études supérieures (CES) de l'École de psychologie se penche sur le rôle de l'examen pré-doctoral dans le programme D.Psy. afin de clarifier quel rôle distinct joue cette composante (qui n'est pas déjà rempli par d'autres composantes du programme- tel que la thèse D.Psy.), et de clarifier le choix de sa forme afin de s'assurer que cette composante a bien pour but de permettre le développement de compétences nécessaires et importantes dans la pratique des futurs psychologues professionnels.

Ensuite, nous encourageons le corps professoral à privilégier des méthodes d'enseignement qui favorise la pratique concrète d'habiletés et de compétences cliniques de base dans l'ensemble des cours portant sur la pratique clinique (ex : cours portant sur la psychopathologie, l'évaluation et l'intervention, la supervision clinique), et de donner une place plus importante aux courants de pensées qui coexistent avec les approches TCC dans la pratique psychologique professionnelle moderne.

## 2.2. La direction et les ressources professorales (ref : Questions 3 a, b et 4 a, b, c)

### 2.2.1. Observations générales

Le programme D.Psy. est basé sur le modèle Vail pour la formation de psychologues professionnels. La vision du programme est articulée dans ses documents de présentation et sur le site web de l'Université de Moncton. La plupart des professeurs au département jouent un rôle dans le programme D.Psy, soit par la supervision de thèses, la participation aux comités de thèses, l'enseignement de cours ou la gestion du programme.

Le corps professoral rapporte une certaine précarité au niveau des ressources professorales. Plusieurs membres du corps professoral occupent des rôles administratifs importants au sein de l'École ou au sein de l'administration supérieure de l'université. Ces rôles occasionnent des dégrèvements qui limitent le nombre de cours qui sont enseignés par le corps professoral dans le programme D.Psy. De plus, on rapporte des défis importants dans le recrutement et la rétention de chargés de cours hautement qualifiés, nécessaires pour l'enseignement dans le programme D.Psy.

La plupart des professeurs s'identifient à l'approche TCC au sens large, offrant une formation plus limitée concernant les autres grands courants de pensées pour lesquels ils existent des données probantes.

### 2.2.2. Forces

Le corps professoral qui soutient le programme D.Psy. est dynamique au niveau de la recherche et engagé auprès de la formation étudiante. On perçoit une forte identification du corps professoral à leur unité académique et envers le succès de leurs étudiants. Plusieurs rapportent offrir un mentorat auprès d'étudiantes et d'étudiants actuels et passés. Enfin, les professeures et les professeurs s'identifient fortement à une philosophie de formation informée par les données probantes et visant le développement de compétences professionnelles, ce qui est en accord avec les meilleures pratiques de formation dans ce domaine.

### 2.2.3. Éléments à renforcer

Le programme D.Psy. a récemment augmenté son contingentement pour permettre des cohortes de huit étudiants par année (au lieu de six, auparavant). Cette décision semble basée en partie sur la qualité supérieure des demandes faites au programme chaque année et la reconnaissance de l'existence d'une pénurie de psychologues francophones dans la province du Nouveau-Brunswick. Cependant, il serait nécessaire de s'assurer qu'à mesure que le contingentement augmente, l'École de psychologie puisse disposer de suffisamment de ressources professorales pour continuer à bien remplir sa mission. Selon les dires des professeures et des professeurs, et des étudiantes et des étudiants, c'est un défi important qui peut avoir un impact potentiellement négatif sur la qualité de l'enseignement offert (ex. avoir à maintenir l'engagement d'un chargé de cours dont la qualité de l'enseignement n'est pas de suffisamment bonne qualité par manque d'alternative, ou ne pas offrir certains cours à option par manque de ressource professorale, ou devoir envoyer des étudiantes et des étudiants à plusieurs heures de Moncton pour compléter leurs stages- parfois même dans d'autres provinces).

Nous avons noté que le directeur actuel du programme D.Psy. reçoit un dégrèvement équivalent à 0.5 cours par an. Bien qu'il existe des différences entre les programmes universitaires similaires (entre autres à cause de la taille des cohortes à gérer), ce niveau de dégrèvement semble moindre que celui offert dans d'autres universités canadiennes. Afin d'assurer le maintien d'un leadership de qualité dans le programme D.Psy., il est important de s'assurer que la personne occupant le rôle de directrice ou de directeur du programme reçoit une compensation conforme à la taille de sa tâche administrative et cohérente avec le niveau de dégrèvement offert ailleurs au Canada.

### 2.2.4. Recommandations

Compte tenu des points soulevés dans les sections précédentes, nous offrons quatre recommandations. D'abord, nous encourageons l'École de psychologie à favoriser l'embauche future de professeures et de professeurs qui pourront contribuer à la diversification des orientations théoriques représentées au sein du programme D.Psy. Ensuite, nous encourageons l'École de psychologie à explorer des moyens pour développer la capacité pour les professeurs réguliers d'intervenir plus directement dans

la formation clinique des étudiants, afin de bonifier leur rôle dans l'accomplissement du programme. Un mécanisme qui pourrait être mis en place serait le développement d'une politique qui permettrait aux professeurs qui sont aussi des psychologues cliniciens d'offrir de la supervision clinique au sein de la clinique de formation de l'École de psychologie, en échange de dégrèvement d'enseignement. C'est une pratique courante qui existe dans plusieurs programmes de formation professionnelle en psychologie à travers le Canada. Ceci contribuerait aussi au développement de stages à Moncton, permettant de diminuer le nombre d'étudiantes et d'étudiants qui doivent faire des déplacements importants (ou même se relocaliser temporairement) pour compléter leurs stages.

De plus, dans le but de contribuer à la résilience du programme D.Psy. au niveau de ses ressources professorales, nous encourageons l'École de psychologie à réfléchir au développement de mécanismes pour favoriser la rétention des chargés de cours. C'est un défi commun pour les programmes de formation professionnelle similaires, particulièrement ceux qui sont loin des grands centres urbains. Il faut donc faire preuve de créativité, mais aussi de soutien tangible envers les chargés de cours, pour assurer leur rétention. Une consultation auprès d'autres programmes similaires au Canada pourrait offrir des pistes de solutions potentielles. Dans certains cas, des universités ont créé des postes de professeurs remplaçants dont le contrat pouvait être séparé entre deux chargés de cours (pour que chacun complète 50% de la tâche associée). Cette rémunération a permis de recruter et de retenir des professionnels qualifiés qui ont pu jouer un rôle au sein du programme, même en siégeant sur des comités internes dans le cadre de leurs fonctions. Dans d'autres cas, on a créé des ateliers annuels de formation continue gratuits offerts aux chargés de cours et superviseurs cliniques dans la communauté, afin de reconnaître leur contribution au programme et contribuer à leur développement professionnel continu. Ce sont deux exemples parmi d'autres.

Enfin, nous encourageons l'École de psychologie à s'informer davantage concernant les crédits accordés pour la gestion de programmes D.Psy dans les autres universités canadiennes pour s'assurer que le nombre accordé à sa directrice ou son directeur est conforme aux pratiques courantes en vigueur.

### 2.3. L'enseignement et les conditions associées (ref : Questions 5 a, b et 6 a, b)

#### 2.3.1. Observations générales

L'enseignement, à l'intérieur du programme D.Psy, semble permettre aux étudiantes et aux étudiants de développer des connaissances et des habiletés dans chacune des 6 compétences essentielles à la pratique clinique. Le programme et son contenu pédagogique semblent en concordance avec les exigences des instances gouvernementales en ce qui a trait à la délivrance du permis de psychologue. Les approches pédagogiques sont variées, flexibles et semblent en lien avec les apprentissages requis. La formule séminaire et apprentissage par résolution de problème nous semble pertinente dans bien des cours qui sont en lien direct avec la pratique clinique et l'évaluation. Nous avons remarqué que le programme offre une bonne diversité de contenus et de méthodes pédagogiques.

Par ailleurs, Le nombre de place de stage et d'internat disponibles dans un environnement adéquat à une distance raisonnable du campus est problématique.

### 2.3.2. Forces

Une des forces importantes du programme D.Psy de l'École de Psychologie est de permettre aux étudiants d'acquérir des compétences à la fois spécifiques et étendues afin de pouvoir intervenir dans une multitude de contextes cliniques. L'enseignement est à la fois vaste mais articulé autour d'approches cliniques limitées ce qui permet un certain approfondissement d'une forme spécifique d'intervention auprès d'une clientèle variée.

Les ressources matérielles de la clinique universitaire semblent importantes mais sous utilisées. Les locaux et laboratoires semblent être présents en nombre suffisants et bien équipés et financés.

En terme de ressources humaines, nous observons que le nombre de professeurs semble suffisant à première vue.

### 2.3.3. Éléments à renforcer

Bien que la formule séminaire soit souvent privilégiée, les étudiantes et les étudiants semblent un peu laissés à eux-mêmes dans certains cours et préféreraient une interaction plus active avec leurs enseignants. Ils soulignent le fait qu'ils ne maîtrisent souvent pas suffisamment certains contenus pour pouvoir en faire une présentation qui leur soit bénéfique et qui puissent contribuer aux apprentissages de leurs collègues. Plusieurs dénoncent le fait de devoir présenter des contenus pour lesquels il ne possèdent aucune expertise et que les présentations qu'ils en font ne dépassent pas, par le fait même l'acquisition faite par la seule lecture d'un texte. Ils souhaiteraient pouvoir bénéficier davantage de l'expertise clinique des enseignants. Dans la mesure du possible il serait intéressant de pouvoir bénéficier d'un meilleur bassin d'enseignants (professeurs ou chargés de cours) possédant une grande expérience clinique. Il serait également souhaitable de s'assurer du suivi de la qualité des enseignements, de l'articulation entre les contenus théoriques et les besoins pratiques, un meilleur investissement de cliniciens expérimentés dans la transmission des savoir, savoir faire et savoir être.

La thèse D.Psy ne semble pas avoir de balise claire en ce qui concerne l'étendue du travail de recherche exigé. Il semble y avoir une très grande variabilité entre les exigences des divers comités de thèses ce qui pourrait causer des préjudices à des étudiants.

Comme nous le mentionnions plus haut, le nombre de professeurs semble suffisant à première vue. Toutefois, dans les faits, comme plusieurs reçoivent des dégrèvements pour de multiples raisons (responsabilités administratives, titulaires de chaire, etc.) ce qui peut entraîner un certain nombre de problèmes. Le recours aux chargés de cours semble fréquent et parfois problématique. Peu de ressources sont disponible à

l'extérieur du corps professoral pour assumer l'enseignement clinique qui ne peut être assumé par les professeurs.

Les étudiants soulignent aussi le manque de suivi des évaluations des prestations d'enseignement. Lorsqu'un enseignement est jugé négativement, plusieurs semblent penser que cette évaluation n'aura aucun impact sur l'amélioration possible des prestations subséquentes. Il semble que les professeurs et chargés de cours soient à toute fin pratique libre de tenir compte ou non des évaluations de leur prestations. Si tel est le cas l'idée même d'une évaluation de l'enseignement nous semble discutable. Il pourrait être important qu'un suivi des évaluations soit assuré par la direction du département et que la direction puisse bénéficier de certains leviers afin d'encourager un professeur ou un chargé de cours ayant des évaluations défavorables récurrentes à améliorer ses prestations d'enseignement. De telles mesures existent dans plusieurs universités au pays.

Il ne semble pas exister de processus formel de remédiations pour des stages ou internats en difficultés. Il ne semble pas exister non plus de processus clair en cas de problème rencontré entre une étudiante/ un étudiant et une professeure/ un professeur lors de l'encadrement d'un parcours doctoral.

#### 2.3.4. Recommandations

Nous recommandons que des processus de remédiations des stage ou internat en difficultés soient élaborés avec des procédures détaillées et qu'une personne soit clairement identifiée en tant que personne ressources pour venir en aide dans de telles situations. Il en va de même pour les parcours doctoraux en difficulté. Nous souhaitons voir développer un document qui puisse baliser plus clairement les attentes en ce qui concerne les exigences d'une thèse D.Psy.

Nous recommandons aussi une meilleure utilisation des ressources de la clinique universitaire pour permettre à un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants de faire leur premier stage à l'intérieur même des murs de l'université ce qui assure un suivi qui ne peut trouver son pareil dans le secteur public ou privé. La clinique devrait aussi offrir des laboratoires de pratiques des tests psychométriques. Nous recommandons aussi que le département de psychologie augmente de façon significative sa collaboration avec les services de santé de l'université afin de développer davantage de places de stage et internat sur le campus et que ces services de psychothérapie puissent desservir la population de Moncton et des environs.

Il serait important d'assurer un meilleur suivi des prestations d'enseignement des professeures/professeurs et chargées/és de cours.

## 2.4. Les résultats d'apprentissage et leurs atteintes

### 2.4.1. Observations générales

De façon générale les résultats escomptés en matière d'apprentissage pour les étudiantes et les étudiants sont pertinents, clairement établis et clairement communiqués. Les méthodes d'enseignement sont en adéquation avec les résultats escomptés et ceux-ci sont atteints de façon satisfaisante.

Le contenu des cours, tel que présentés dans les plans de cours sont clair, précis et permettent l'atteinte des 6 compétences visées par le programme.

### 2.4.2 Forces

La grande force du programme réside dans la qualité du suivi qui est offert aux étudiants. Le nombre d'étudiants étant restreint, il semble possible de leur offrir un encadrement de qualité et personnalisé lors de leur parcours doctoral. Le fait qu'une seule approche théorique soit enseignée permet également une certaine cohérence dans les enseignements et l'atteinte des objectifs d'apprentissage.

Les plans de cours sont très bien présentés et les objectifs clairement définis ce qui permet favorise leur atteinte potentielle.

### 2.4.3 Éléments à renforcer

Les méthodes d'enseignement sont en adéquation avec les résultats escomptés mais une participation parfois prématurée semble être attendue des étudiantes et des étudiants dans certaines circonstances autant dans les cours que dans les stages. Une meilleure modulation des méthodes d'enseignement et d'encadrement des stages pourrait être souhaitable afin que les étudiantes et les étudiants puissent bénéficier plus grandement de l'expertise de leur enseignants et superviseurs.

Le programme souffre parfois du revers de ses forces. Le fait d'enseigner une approche unique permet une certaine cohérence mais par ailleurs ça ne permet pas de rendre compte de toute l'étendue des connaissances en regard des modèles d'interventions thérapeutiques validés. Cette uniformisation de la pratique pourrait appauvrir l'offre de service en santé mentale pour la population.

Bien que pour les cours les objectifs et les moyens de les atteindre soient clairement définis, nous pouvons constater que ce n'est pas tout à fait le cas en ce qui concerne les objectifs de stages et d'internat.

### 2.4.4 Recommandations

Les critères de base des acquisitions minimales dans les stages pourraient être mieux cernés et faire l'objet d'une entente d'évaluation entre le superviseur et le supervisé.

Nous recommandons également la production d'un document qui balise les attentes en terme d'ampleur en ce qui concerne la thèse D.Psy, puisqu'à l'heure actuelle ces attentes ne sont pas balisées ce qui pourrait entretenir une certaine confusion quant à savoir ce qui est en droit d'être attendu de la part d'un étudiant. Ce document, sans être trop directif ou restrictif, devrait donner des exemples de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas.

Nous recommandons de prévoir des mécanismes de conciliation lors de conflit entre une étudiante, un étudiant et sa directrice, son directeur de thèse.

## **2.5. L'appui aux étudiantes et aux étudiants (ref : Questions 10 et 11)**

### 2.5.1. Observations générales

L'Université de Moncton possède plusieurs ressources pour la communauté étudiante du programme D.Psy. pour l'appuyer dans son succès scolaire, incluant les services de la bibliothèque, de la testothèque de l'École de psychologie, des services au soutien à l'apprentissage, d'accommodements pour les étudiantes et les étudiants présentant des besoins spéciaux, ainsi que de santé physique et de santé mentale, et de soutien financier. Les étudiantes et les étudiants ont accès à ces services sur le campus à Moncton.

Au niveau du soutien financier, les étudiantes et les étudiants ont un bon taux de succès au niveau des bourses provinciales et nationales, même s'ils vivent une précarité financière. Présentement les étudiantes et les étudiants au D.Psy. existent dans certain flou au niveau de leur statut officiel à l'Université de Moncton, puisqu'ils ne sont pas entièrement considérés comme des étudiantes et des étudiants à la maîtrise, ni au doctorat, ce qui limite leur aptitude à pouvoir se prévaloir de programmes qui existent pour certains groupes d'étudiantes et d'étudiants aux études supérieures, ainsi que du soutien financier (bourse) généralement offerte par l'institution à ces étudiantes et étudiants au doctorat. De plus, à cause d'un manque de placements de stage dans la région urbaine de Moncton, les étudiantes et les étudiants D.Psy. doivent généralement compléter au moins un stage de 350 heures à une grande distance du campus, variant entre 40 minutes et plusieurs heures de route. Pour cette raison, les étudiantes et les étudiants doivent posséder leur propre véhicule et, dans certains cas, défrayer des coûts additionnels d'hébergement dans la localité de leur stage pour une partie de l'année scolaire.

### 2.5.2. Forces

La bibliothèque de l'Université de Moncton a récemment complété des rénovations importantes, et offrent maintenant des espaces de travail pour les étudiantes et les étudiants incluant de larges écrans pouvant se connecter à leur portable, une très bonne collection de monographies et de livres et un excellent accès aux périodiques

scientifiques dans le domaine de la psychologie. Un bibliothécaire offre aussi des heures de consultation hebdomadaire ouvertes aux étudiantes et aux étudiants pour parler de leurs projets et questions concernant la recherche bibliographique et la publication scientifique.

L'École de psychologie possède une testothèque qui offre une large collection de mesures psychologiques, accompagnée d'ouvrages et de vidéos pour maîtriser leur usage. Ils possèdent aussi une excellente collecte de ressources audiovisuelles pour la formation clinique.

Tous les étudiantes et les étudiants ont des postes de travail dans le laboratoire de leur directrice ou directeur de thèse. De plus, le bureau de leur directrice ou directeur de thèse est généralement localisé à proximité du laboratoire, permettant une bonne synergie au niveau de la formation en recherche.

### 2.5.3. Éléments à renforcer

Lors de l'évaluation de la composante des stages, nous avons noté l'absence de mécanisme formel pour la préparation d'un plan de remédiation pour assurer un suivi auprès des étudiantes et des étudiants qui n'atteindraient pas les exigences minimales de performance au niveau des compétences cliniques de base attendues pour leur niveau de formation. Les stages posent aussi un second enjeu dans la mesure où une proportion importante de ceux-ci ont lieu dans des endroits éloignés de la région urbaine de Moncton. Cette réalité impose un fardeau financier et logistique additionnel pour les étudiantes et les étudiants du programme D.Psy.

Il a aussi été noté que bien qu'une procédure existe dans les règlements de l'Université de Moncton pour gérer les problèmes et plaintes qui pourraient survenir dans le cadre du programme de formation, cette procédure n'apparaît pas dans le guide étudiant et les étudiantes et les étudiants consultés ne sont pas au courant de l'existence de cette procédure.

Les étudiantes et les étudiants ont aussi rapporté dans leur rencontre avec l'équipe d'évaluation recevoir peu ou pas de soutien au niveau statistique dans l'exécution de leur projet de thèse, au-delà du cours de statistiques offert dans le programme. Ils ont aussi noté que le cours de statistiques donné dans le passé était plutôt déficitaire par rapport à leurs besoins de formation et incluait, entre autres, l'accomplissement de tests statistiques à la main, à l'aide d'une calculatrice, plutôt qu'à l'aide de programmes informatiques spécialisés. Ce manque de soutien complique généralement l'accomplissement de leurs analyses et allongent potentiellement la durée de leur thèse, puisqu'ils doivent se former eux-mêmes à l'aide de lectures et de visionnement de vidéos éducatifs sur la chaîne Youtube.

### 2.5.4. Recommandations

Compte tenu des points soulevés dans les sections précédentes, nous offrons cinq recommandations. D'abord, il serait très important que le comité des études supérieures

développe une structure pour le développement et l'évaluation de plan de remédiation pour être utilisé conjointement avec les autres formulaires de stage. Ensuite, il serait aussi important de réviser le guide étudiant pour qu'il présente clairement la procédure à suivre en cas de problème ou de plainte concernant un aspect de la formation dans le programme D.Psy.

Comme mentionné dans une section précédente, il serait également important que l'École de psychologie explore des façons de diminuer le fardeau financier et logistique associé aux stages en régions éloignées. Le développement de davantage de places de stage sur le campus, l'ouverture de la clinique de formation de l'École de psychologie pour une grande période de l'année, le développement d'une banque de personnes ressources offrant des chambres à louer dans les endroits de stages éloignés sont tous des mécanismes qui pourraient contribuer à l'atteinte de cet objectif.

Par ailleurs, l'École de psychologie a récemment embauché un professeur spécialisé en statistiques et modélisation qui est maintenant responsable de l'enseignement du cours de méthodes de recherche dans le programme D.Psy. Il pourrait être judicieux d'explorer comment cette nouvelle ressource professorale hautement qualifiée pourrait participer au soutien des étudiants dans l'accomplissement des analyses statistiques nécessaires pour leur projet de thèse (ex : offrir de la consultation statistique en échange d'un dégrèvement partiel d'enseignement).

Enfin, afin de clarifier le statut des étudiants au D.Psy. par rapport aux autres catégories d'étudiantes et d'étudiants aux études supérieures, l'Université de Moncton pourrait s'inspirer de d'autres universités canadiennes pour déterminer dans quelles années du programme D.Psy. une étudiante ou un étudiant est considéré comme inscrit à la maîtrise, et dans quelles années elle/il est considéré comme inscrit au doctorat. Nous suggérons que l'Université coordonne ce statut avec les normes au niveau des grands conseils subventionnaires, puisque les étudiantes et les étudiants au programme D.Psy. ont maintenant droit d'appliquer aux bourses nationales de maîtrise et, dans certains cas (CRSH), à celles de doctorat. Au final, cela permettrait aux étudiantes et aux étudiants du programme D.Psy. de pouvoir profiter du statut d'étudiante ou d'étudiant au doctorat pour au moins une année de leur programme de formation, avec tous les bénéfices financiers associés.

## **2.6. La R-D-C et sa contribution (ref : Questions 12 et 13)**

### **2.6.1. Observations générales**

Les professeures et les professeurs de l'École de psychologie sont généralement très actifs en recherche. Les étudiantes et les étudiants du programme D.Psy. s'intègrent dans leurs projets en se faisant assigner un projet de thèse ou en choisissant un projet en collaboration avec leur directrice ou directeur de thèse. Il ne semble pas y avoir de mécanisme formel pour s'assurer de la faisabilité des projets dans les délais du

programme, et les étudiantes et les étudiants ont rapporté être généralement encouragés à faire des projets qui pourraient dépasser les attentes d'une thèse D.Psy.

Les étudiantes et les étudiants du programme D.Psy. peuvent appliquer au concours de bourses de maîtrise des grands conseils subventionnaires, ainsi qu'au concours de bourse de doctorat du CRSH. Dans l'éventualité où l'étudiante ou l'étudiant remporte la bourse de maîtrise, il reçoit un montant de 10000\$ additionnel de la part du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Dans l'éventualité où l'étudiante ou l'étudiant voit son application recommandée, mais pas financée, il reçoit le même montant du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Bien que les étudiantes et les étudiants du programme D.Psy. puissent appliquer à d'autres plus petites bourses au mérite, ils ne peuvent pas se prévaloir de la bourse généralement offerte aux étudiantes et aux étudiants des autres programmes doctoraux de l'Université de Moncton qui permettrait de défrayer leurs frais de scolarité.

La FESR organise des journées de la recherche sur le campus à chaque année et les étudiantes et les étudiants du programme D.Psy. y participent en présentant leur projet de thèse. La FESR, ainsi que l'École de psychologie offrent aussi un soutien financier pour permettre aux étudiantes et aux étudiants du programme D.Psy. d'aller présenter leur travaux de recherche à des conférences nationales et internationales sous la forme de bourses de voyage d'une valeur d'environ 1000\$.

#### 2.6.2. Forces

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et certaines fondations offrent des bourses au mérite qui sont accessibles aux étudiantes et aux étudiants du programme D.Psy, compte tenu qu'elles/ils remplissent certains critères. Cependant, la plupart de ces bourses sont ponctuelles (non renouvelable) et ayant une valeur de 10000\$ ou moins.

La FESR et l'École de psychologie collaborent ensemble dans l'organisation de journées annuelles de recherche permettant la présentation des travaux de recherche des différentes unités du campus, et la remise de prix pour les meilleures présentations. Un soutien financier est aussi offert pour que les étudiantes et les étudiants du programme puissent participer à des conférences nationales et internationales.

#### 2.6.3. Éléments à renforcer

Compte tenu du caractère et de la structure quelque peu unique des programmes D.Psy. (en comparaison aux programmes de maîtrise et de doctorat plus traditionnels), la plupart des programmes universitaires D.Psy. se sont dotés d'un guide permettant de clarifier les attentes pour la composante thèse de leur programme. Ce guide inclut généralement la philosophie guidant cette composante, les méthodes de recherche acceptées, la taille minimale et des critères permettant de s'assurer de la faisabilité du projet dans les délais requis, ainsi que des exemples de types de projets acceptables. Ce guide est souvent utile pour déterminer la taille et la structure des projets, mais aussi pour faciliter leur évaluation, soit par les membres du comité de thèse, que pas des

évaluateurs externes. Le programme D.Psy. à l'Université de Moncton ne possède pas de guide pour sa composante thèse.

Présentement, l'examen doctoral est perçu comme une 2<sup>e</sup> thèse par les étudiantes et les étudiants du programme D.Psy. Il serait important pour le comité des études supérieures de l'École de psychologie de clarifier la raison d'être et la forme prise par cette composante et de s'assurer que celle-ci remplit un rôle utile et distinct des autres composantes du programme.

Pour l'instant, le cours de méthodologie de recherche se donne à l'année 2 du programme, alors que le cours de méthodes statistiques se donne à l'année 1. Compte tenu de la progression du projet de thèse, cet ordre n'est pas optimal et devrait être inversé pour que le curriculum soit plus utile aux étudiants dans la planification et l'exécution de leur projet de thèse. De plus, les étudiantes et les étudiants sont d'avis qu'ils ne reçoivent pas un soutien adéquat au niveau de l'exécution de leurs analyses statistiques pour leur projet de thèse. Enfin, bien que le programme D.Psy. ait pour objectif de former des psychologues professionnels, une proportion importante des projets de thèse ont peu ou pas de pertinence ou de résonance clinique.

#### 2.6.4. Recommandations

Compte tenu des points soulevés dans les sections précédentes, nous offrons une recommandation principale et rappelons quelques recommandations énoncées préalablement aux sections précédentes et pertinentes à cet aspect de l'évaluation du programme.

D'abord, nous encourageons le programme D.Psy. à se doter d'un guide pour encadrer la composante thèse du programme. Ensuite, tel que mentionné dans les sections précédentes, nous encourageons le programme D.Psy. à évaluer et clarifier la pertinence de son examen doctoral dans sa forme actuelle pour s'assurer que cette composante joue un rôle complémentaire et distinct des autres attentes du programme. Au niveau de la FESR, il serait important d'arrimer le statut d'étudiante et d'étudiant au D.Psy. aux catégories existantes (maîtrise et doctorat) pour permettre aux étudiantes et étudiants de bénéficier de la bourse doctorale pendant au moins 1 an de leur programme.

Enfin, il serait pertinent de ré-évaluer l'ordre dans lequel est donné les cours de méthodes de recherche et de méthodes statistiques, et d'explorer des mécanismes pour offrir un meilleur soutien statistique pour les étudiantes et les étudiants complétant leur projet de thèse.

### 2.7. Le ou les programmes et le milieu (ref : Question 14)

#### 2.7.1. Observations générales

Le programme de doctorat D.PSY semble répondre de façon favorable aux attentes du milieu. Le programme forme des thérapeutes capables de répondre aux besoins

multiples des clientèles rencontrées (adultes, enfants, aînés, familles) et les besoins spécifiques des régions éloignées.

#### 2.7.2. Forces

Le programme est bien implanté dans la communauté. Le placement des internes dans diverses ressources (scolaires, communautaires, services de santé) permet aux internes de comprendre les besoins spécifiques de diverses populations.

#### 2.7.3. Éléments à renforcer

Le département de psychologie devrait développer le plus possibles les contacts avec des milieu de stage et d'internat pour favoriser l'intégration des internes dans les milieux de pratique.

#### 2.7.4. Recommandations

Compte tenu des informations discutées précédemment, nous offrons une recommandation principale. Le département de psychologie devrait développer, à l'interne, des structures permettant d'offrir des opportunités d'internat à même le service de santé de l'université en plus de la clinique universitaire. Ceci permettrait d'offrir des services à la population étudiante, de répondre à la demande de la population de Moncton, et de développer des programmes d'intervention variés (groupe d'entraide, besoins spécifiques de la population étudiante, conférence grand public etc).

### 3. Conclusion

Le programme D.Psy. a eu un début rempli de défis tant pour son succès que pour son intégration dans l'École de psychologie. Son introduction a créé une période de remise en question et de transition importante. Le programme actuel a été marqué par ce processus et se présente comme un programme qui gagne en maturité, qui fait preuve de résilience face à une multitude de défis sur lesquels il a plus ou moins de contrôle (composition et accès à un corps professoral suffisant, accès et disponibilité de placements de stage et d'internat, soutien financier des étudiants) et qui a réussi à obtenir l'agrément de la SCP. Le programme est aussi conforme dans la formation au niveau des compétences essentielles de l'Accord de reconnaissance réciproque. Il demeure des défis au niveau de la formalisation et de la clarification de certains mécanismes et composantes du programme, du développement de places de stage plus proche de l'université et du soutien financier des étudiants, mais le programme semble bien remplir sa mission, en accord avec ses valeurs et sa philosophie, par une tentative manifeste d'arrimage avec les besoins venant de la communauté desservie.

Nous tenons à mentionner que la direction du département et le corps professoral avaient pris soin de préparer un ensemble de documents pertinents en vue de cette visite d'évaluation. Toutefois il semble y avoir eu un manque important de suivi de la part du vice rectorat quant à la transmissions de ces documents qui ne nous sont jamais parvenus

et qui pourtant, étaient essentiels à la bonne marche de ce processus d'évaluation. Nous recommandons fortement qu'à l'avenir un suivi plus serré soit assuré par les instances universitaires afin de faciliter le travail des évaluateurs et permettre au processus d'évaluation de rencontrer correctement les objectifs visés.

## RÉPONSE AU RAPPORT D'ÉVALUATION

Évaluation du programme de doctorat professionnel en psychologie (D.Psy.)  
Équipe d'évaluation : Marc-Simon Drouin, Ph.D. (UQAM) & Julie Gosselin, Ph.D. (UQO)  
Date : Le 26 février 2020

### Mise en contexte

En janvier 2020, l'École de psychologie a reçu l'équipe d'évaluation composée de Marc-Simon Drouin (UQAM) et Julie Gosselin (UQO). Leur mandat était de se pencher sur l'état de notre programme de doctorat professionnel en psychologie (D.Psy.). Leur rapport d'évaluation a été reçu en février 2020. Tel qu'énoncé dans la Politique d'évaluation des programmes de l'Université de Moncton, après avoir pris connaissance du rapport des évaluateurs, l'École de psychologie souhaite faire part de ses réactions concernant les suites à donner au rapport.

### 1. Réactions générales

Les évaluateurs ont intégré l'information fournie dans le rapport d'auto-évaluation et dans le site web de l'Université aux expériences et observations des divers intervenants, notamment des étudiantes et étudiants, des membres de la direction, du corps professoral et de l'administration. Nous remercions les étudiantes et les étudiants et différents intervenants qui ont pris part au processus d'évaluation.

Les évaluateurs présentent une évaluation largement favorable de notre programme et concluent que « ... *notre évaluation est très positive et nous recommandons le maintien et la bonification de ce programme.* » Tel qu'ils nous l'ont affirmé verbalement, leurs recommandations visent davantage l'amélioration continue et le perfectionnement que la correction majeure.

Plusieurs des recommandations offertes s'arriment bien avec la direction que souhaite prendre l'École de psychologie. Dans certains cas, les recommandations vont de pair avec des initiatives déjà en cours d'application, dans d'autres cas, les recommandations rejoignent des changements souhaités par l'École. **Cela dit, nous nous questionnons sur certaines remarques qui ne semblent pas représenter l'ensemble du programme, qui pourraient reposer sur une interprétation de commentaires anecdotiques reçus.**

Nous sommes d'avis que l'évaluation et le travail qui suivra permettront de rencontrer les objectifs énoncés dans la Politique d'évaluation des programmes. En effet, ils serviront 1) à assurer que notre programme atteigne ses objectifs et accomplisse sa mission, b) à assurer la valeur intrinsèque et l'efficacité de notre programme et c) à permettre à l'Université d'assurer le maintien de la qualité et de la pertinence de notre programme.

La section suivante détaille nos réactions spécifiques concernant les suites à donner à chacune des recommandations.

## 2. Réactions concernant les suites à donner au rapport

Nous sommes fiers que l'évaluation de notre programme par les évaluateurs ait été positive. Tel que mentionné dans leur rapport : « *Le programme offre une formation informée par les données probantes et conforme aux normes de formation professionnelle en psychologie clinique en vigueur. Sa structure actuelle paraît tributaire de réflexions importantes au sein de l'École de psychologie afin d'offrir un programme qui répond aux besoins de formation de ses étudiantes et de ses étudiants, et aux besoins en matière de services de santé mentale de la population francophone du Nouveau-Brunswick.* » Il s'agit là d'un témoignage indépendant des efforts du corps professoral de l'École de psychologie à assurer un programme de formation professionnelle de qualité. D'ailleurs, il s'agit de la deuxième évaluation indépendante de notre programme en autant d'années. Suite à une évaluation approfondie de notre programme par la Société Canadienne de Psychologie (SCP) en 2018-2019, notre programme est devenu le troisième D.Psy. francophone (et 1<sup>er</sup> hors-Québec) à recevoir l'agrément national.

### 2.1. Réponses aux recommandations concernant le contenu des programmes et leur évolution

Recommandations	Réponses
<p><b>1. Examen prédoctoral.</b> « ... il serait bénéfique que le comité des études supérieures (CES) de l'École de psychologie se penche sur le rôle de l'examen pré-doctoral dans le programme D.Psy. afin de clarifier quel rôle distinct joue cette composante (qui n'est pas déjà rempli par d'autres composantes du programme- tel que la thèse D.Psy.), et de clarifier le choix de sa forme afin de s'assurer que cette composante a bien pour but de permettre le développement de compétences nécessaires et importantes dans la pratique des futurs psychologues professionnels. »</p>	<p>Nous sommes d'accord et venons d'entamer une démarche pour modifier la forme de notre examen prédoctoral afin de le rendre le plus pertinent possible pour la carrière future nos étudiantes et étudiants. La forme exacte que nous allons suggérer n'est pas encore déterminée.</p>
<p><b>2. Pédagogie.</b> « ... nous encourageons le corps professoral à privilégier des méthodes d'enseignement qui favorise [sic] la pratique concrète d'habiletés et de compétences cliniques de base dans l'ensemble des cours portant sur la pratique clinique (ex : cours portant sur la psychopathologie, l'évaluation et l'intervention, la supervision clinique), et de donner une place plus importante aux courants de pensées [sic] qui coexistent avec les approches TCC dans la pratique psychologique professionnelle moderne. »</p>	<p>Notre approche est axée sur l'apprentissage de compétences cliniques transversales et l'enseignement des thérapies basées sur des données probantes. La présentation d'approches thérapeutiques variées, les études de cas, les jeux de rôles, etc. font déjà partie intégrante de notre pédagogie. Aussi, nous nous sommes récemment engagés dans un processus d'amélioration continue. Les professeurs qui enseignent les cours cliniques ont entrepris, de se rencontrer en début de session et ce depuis l'automne 2019, la pratique de se rencontrer et de discuter de leurs cours afin d'assurer une pédagogie adéquate, tant au niveau du contenu que de la forme.</p>

## 2.2. Réponses aux recommandations concernant la direction et les ressources professorales

Recommandations	Réponses
<p><b>3. Corps professoral.</b> « ... nous encourageons l'École de psychologie à favoriser l'embauche future de professeures et de professeurs qui pourront contribuer à la diversification des orientations théoriques représentées au sein du programme D.Psy. »</p>	<p>Dans l'éventualité d'un prochain concours en vue de l'embauche d'un professeur, nous voyons d'un bon œil l'idée d'embaucher une candidate ou un candidat maîtrisant une approche théorique basée sur des données probantes pouvant compléter les approches déjà présentes au sein de notre corps professoral tout en nous assurant de l'excellence en enseignement, recherche et service à la collectivité.</p>
<p><b>4. Implication des professeurs dans la formation clinique.</b> « ... nous encourageons l'École de psychologie à explorer des moyens pour développer la capacité pour les professeurs réguliers d'intervenir plus directement dans la formation clinique des étudiants afin de bonifier leur rôle dans l'accomplissement du programme. Un mécanisme qui pourrait être mis en place serait le développement d'une politique qui permettrait aux professeurs qui sont aussi des psychologues cliniciens d'offrir de la supervision clinique au sein de la clinique de formation de l'École de psychologie, en échange de dégrèvement d'enseignement.»</p>	<p>Notre convention collective permet aux professeurs de s'impliquer dans la formation clinique, en stipulant :</p> <p>« Supervision de stage ou d'expérience clinique : (discussion de groupe ou individuelle) une (1) heure consacrée à la supervision de stage ou d'expérience clinique équivaut à une (1) heure de travail. »</p> <p>Cela dit, dans le contexte actuel, les ressources disponibles à l'école rendent cette avenue difficile. L'École fonctionnant déjà avec des ressources limitées rencontrerait des difficultés à maintenir ses programmes si des professeurs obtenaient des dégrèvements supplémentaires.</p>
<p><b>5. Chargés de cours.</b> « ... nous encourageons l'École de psychologie à réfléchir au développement de mécanismes pour favoriser la rétention des chargés de cours. »</p>	<p>Nous sommes d'accord avec les préoccupations soulevées par les évaluateurs à ce niveau. Nous rencontrons effectivement des défis dans le recrutement et la rétention de chargés de cours qualifiés pour offrir nos charges de cours.</p> <p>Certaines actions ont été entreprises au courant de la dernière année pour soutenir les chargé(es) de cours, mais elles sont généralement informelles et variables. Par exemple, certains chargé(es) de cours sont pris en charge par des professeurs ayant déjà offerts les cours en question. Dans certains cas, les professeurs partagent leur matériel et sont disponibles pour guider les chargés de cours. Nous sommes d'accord qu'il serait bien d'officialiser ces moyens d'action.</p> <p>Un atelier pour faciliter l'intégration des nouveaux chargés de cours a été mis sur pied et est un des moyens empruntés pour améliorer l'accompagnement des chargés de cours.</p>

	<p>L'atelier a été offert pour la première fois en janvier 2019 et tous les nouveaux chargés de cours ont répondu à l'invitation et assisté à l'atelier. Les chargés de cours sont également invités à faire réviser leur plan de cours par la direction avant impression pour obtenir de la rétroaction.</p> <p>Nos chargés de cours sont également encouragés à assister aux ateliers de formation en enseignement offert par le SASE. Nous avons d'ailleurs entendu d'excellents commentaires concernant celui portant sur l'évaluation des compétences complexes.</p> <p>Nous croyons que ces moyens nous permettront de maximiser nos ressources, toutefois nous demeurons convaincus que l'embauche de nouveaux professeurs demeure l'option la plus favorable (elle nous permettrait aussi la mise en œuvre d'autres recommandations). Nous poursuivons nos efforts à ce niveau.</p>
<p><b>6. Dégrevement pour le responsable du programme.</b> « nous encourageons l'École de psychologie à s'informer davantage concernant les crédits accordés pour la gestion de programmes D.Psy dans les autres universités canadiennes pour s'assurer que le nombre accordé à sa directrice ou son directeur est conforme aux pratiques courantes en vigueur. »</p>	<p>Nous sommes ouverts à des discussions à propos de cette recommandation.</p>

### 2.3. Réponses aux recommandations concernant l'enseignement et les conditions associées

Recommandations	Réponses
<p><b>7. Processus et documentation.</b> « ... Nous recommandons que des processus de remédiations des stages [sic] ou internat en difficultés soient élaborés avec des procédures détaillées et qu'une personne soit clairement identifiée en tant que personne ressource [sic] pour venir en aide dans de telles situations. Il en va de même pour les parcours doctoraux en difficulté. Nous souhaitons voir développer un document qui puisse baliser plus clairement les attentes en ce qui concerne les exigences d'une thèse D.Psy. »</p>	<p>Nous sommes d'accord avec cette recommandation et avons déjà commencé à préparer un document afin d'opérationnaliser les processus de remédiations pour une entrée en vigueur à la session d'automne 2020</p>

<p><b>8. Stages.</b> « ...Nous recommandons aussi une meilleure utilisation des ressources de la clinique universitaire pour permettre à un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants de faire leur premier stage à l'intérieur même des murs de l'université ... »</p>	<p>Bien que nous soyons d'accord avec le désir de voir l'ensemble de nos étudiantes et étudiants effectuer leur premier stage à l'interne, les ressources de notre clinique universitaire sont limitées par la subvention que nous recevons du CNFS soit 2 stagiaires pour 13 semaines. Nous voyons difficilement comment nous pourrions en faire plus avec les moyens financiers actuels. Cela dit, nous sommes en train de travailler à des demandes de financement avec le service de philanthropie dans l'espoir de pouvoir accroître les ressources de la clinique et ainsi former davantage de stagiaires ici même.</p>
<p><b>9. Service de santé.</b> « Nous recommandons aussi que le département [sic] de psychologie augmente de façon significative sa collaboration avec les services de santé de l'université [sic] afin de développer davantage de places de stage et internat sur le campus ... »</p>	<p>Nous avons déjà des stages en place avec les services de santé de l'Université et sommes très ouverts à la possibilité d'en développer davantage, selon leur capacité et volonté.</p>

#### 2.4. Réponses aux recommandations concernant les résultats d'apprentissage et leurs atteintes

Recommandations	Réponses
<p><b>10. Évaluation des stagiaires.</b> « ...Les critères de base des acquisitions minimales dans les stages pourraient être mieux cernés et faire l'objet d'une entente d'évaluation entre le superviseur et le supervisé. »</p>	<p>Nous sommes d'accord avec cette recommandation et nous nous y engageons.</p>
<p><b>11. Thèse.</b> « Nous recommandons également la production d'un document qui balise les attentes en terme d'ampleur en ce qui concerne la thèse D.Psy ... »</p>	<p>Nous prenons note de cette recommandation et prévoyons examiner les différentes possibilités en se basant sur le document spécifiant les attentes pour la thèse de maîtrise afin de s'assurer que les attentes à l'égard du travail de thèse soient réalistes.</p>
<p><b>12. Conflits.</b> « Nous recommandons de prévoir des mécanismes de conciliation lors de conflit entre une étudiante, un étudiant et sa directrice, son directeur de thèse. »</p>	<p>Nous sommes d'accord avec cette recommandation et nous nous y engageons.</p>

## 2.5. Réponses aux recommandations concernant l'appui aux étudiantes et aux étudiants

Recommandations	Réponses
<p><b>13. Plaintes.</b> « ... il serait très important que le comité des études supérieures développe une structure pour le développement et l'évaluation de plan de remédiation pour être utilisé conjointement avec les autres formulaires de stage. Ensuite, il serait aussi important de réviser le guide étudiant pour qu'il présente clairement la procédure à suivre en cas de problème ou de plainte concernant un aspect de la formation dans le programme D.Psy. »</p>	<p>Nous sommes d'accord avec cette recommandation et nous nous y engageons.</p>
<p><b>14. Stages en milieu éloigné.</b> « ... il serait également important que l'École de psychologie explore des façons de diminuer le fardeau financier et logistique associé aux stages en régions éloignées. »</p>	<p>Nous réussissons à placer nos étudiantes et étudiants dans leur premier choix de stage pour la majorité et dans leur deuxième choix pour les autres. Celles et ceux qui effectuent un stage en région éloignée le font par choix, principalement afin de se rapprocher de leur famille.</p>
<p><b>15. Soutien statistique.</b> « l'École de psychologie a récemment embauché un professeur spécialisé en statistiques et modélisation qui est maintenant responsable de l'enseignement du cours de méthodes de recherche dans le programme D.Psy. Il pourrait être judicieux d'explorer comment cette nouvelle ressource professorale hautement qualifiée pourrait participer au soutien des étudiants dans l'accomplissement des analyses statistiques nécessaires pour leur projet de thèse (ex : offrir de la consultation statistique en échange d'un dégrèvement partiel d'enseignement). »</p>	<p>Cette recommandation nous surprend. D'abord, le cours de méthodes de recherche au D.Psy. n'est pas offert par ce professeur, mais plutôt par le Responsable du programme. Ensuite, parmi notre corps professoral, au moins 9 professeurs enseignent, ou ont déjà enseigné, des cours de statistiques et méthodes de recherche. Les autres maîtrisent suffisamment les statistiques et les méthodes de recherche pour publier régulièrement leurs travaux dans des revues arbitrées. Selon le rapport des évaluateurs : « <i>Les professeures et les professeurs de l'École de psychologie sont généralement très actifs en recherche. Les étudiantes et les étudiants du programme D.Psy. s'intègrent dans leurs projets en se faisant assigner un projet de thèse ou en choisissant un projet en collaboration avec leur directrice ou directeur de thèse.</i> » De plus, nos étudiantes et étudiants bénéficient de 2 cours de statistiques et méthodes de recherche lors de leur D.Psy. Aussi, nos étudiantes et étudiants, ainsi que nos professeurs, ont accès aux services de soutien en analyse de données du CRDE. Ceci étant dit, à notre connaissance, peu de professeurs y font appel considérant qu'ils maîtrisent les analyses statistiques essentielles à la réalisation des travaux de recherche qui se déroulent sous leur supervision.</p> <p>Nous considérons l'application des statistiques dans le cadre de leur projet de thèse comme une activité pédagogique essentielle et sommes disponibles pour leur</p>

	offrir un encadrement dans cette tâche, tout en promouvant un certain niveau d'autonomie dans les apprentissages.
<b>16. Statut des étudiantes et étudiants.</b> « ... afin de clarifier le statut des étudiants au D.Psy. par rapport aux autres catégories d'étudiantes et d'étudiants aux études supérieures, l'Université de Moncton pourrait s'inspirer de [sic] d'autres universités canadiennes pour déterminer dans quelles années du programme D.Psy. une étudiante ou un étudiant est considéré comme inscrit à la maîtrise, et dans quelles années elle/il est considéré comme inscrit au doctorat. »	Nous sommes ouverts à des discussions à propos de cette recommandation mais selon nous, la FESR a clarifié le statut de notre programme comme étant de 3 <sup>e</sup> cycle.

## 2.6. Réponses aux recommandations concernant la R-D-C et sa contribution

Recommandations	Réponses
<b>17. Cours de stats/méthode.</b> « ... il serait pertinent de ré-évaluer l'ordre dans lequel est [sic] donné les cours de méthodes de recherche et de méthodes statistiques, et d'explorer des mécanismes pour offrir un meilleur soutien statistique pour les étudiantes et les étudiants complétant leur projet de thèse. »	Nous nous engageons à réfléchir à la question de l'ordre des cours. Voir réponse à la recommandation 15 pour le soutien statistique.

## 2.7. Réponses aux recommandations concernant le ou les programmes et le milieu

Recommandations	Réponses
<b>18. Stages et internat.</b> « Le département de psychologie devrait développer, à l'interne, des structures permettant d'offrir des opportunités d'internat à même le service de santé de l'université en plus de la clinique universitaire. »	Voir réponses aux recommandations 8 et 9.

En somme, toutes ces recommandations spécifiques et leur suivi devraient nous amener à être davantage systématiques et explicites dans notre programme de D. Psy.



UNIVERSITÉ DE MONCTON  
CAMPUS DE MONCTON

Faculté des sciences de la santé et des services communautaires

PAR COURRIEL

Le 17 avril 2020

Monsieur Gilles Roy  
Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche  
Université de Moncton

**Objet : Réaction de la FSSSC et de l'École de psychologie (ÉPSY) au rapport de l'équipe d'évaluation du programme de Doctorat professionnel psychologie (D.Psy)**

Monsieur Roy,

Suite à la *Note de service* du VRAEAP en date du 11 février 2020 demandant la réaction écrite au rapport d'évaluation du programme de Doctorat professionnel en psychologie (D.Psy), une lecture approfondie du rapport et une consultation furent effectuées auprès de l'École de psychologie. Vous trouverez en pièce jointe un document de réactions qui fut préparé par le CÉS – Clinique et adopté par l'Assemblée de l'École de psychologie.

Le décanat de la faculté et les membres de l'École de psychologie sont dans l'ensemble très satisfaits du rapport des évaluateurs Marc-Simon Drouin, Ph.D. (UQAM) et Julie Gosselin, Ph.D. (UQO) qui font des constats justes et représentatifs de l'état de la situation du programme évalué. À noter que ce fut la première évaluation de ce programme depuis sa création en 2010. Le programme a également été évalué par l'organisme d'agrément, la Société Canadienne de Psychologie (SCP) en 2019 devenant le troisième D.Psy. francophone à recevoir l'agrément national.

Les évaluateurs présentent une évaluation très positive et recommandent le maintien et la bonification du programme. Dans leur rapport, ils émettent 18 recommandations spécifiques qui dans leur ensemble s'alignent avec la direction que souhaite prendre l'école et la faculté. En effet, certaines démarches avaient déjà été entamées par l'unité académique pour remédier à certains défis soulignés par les évaluateurs. Depuis la visite des évaluateurs en janvier 2020, des pistes de solution sont en train d'être explorées pour répondre aux recommandations. Par exemple, des démarches pour augmenter le nombre d'étudiants pouvant effectuer un stage à la clinique de psychologie de l'École, ainsi qu'au service de santé de l'Université ont été amorcées. En plus, un processus de remédiations pour les étudiantes et étudiants éprouvant des difficultés pendant leur parcours, que ce soit lors des stages/internat ou lors du cheminement doctoral est en développement. Un document sera également produit qui inclura des balises pour le niveau exigé pour la thèse du D.Psy.

Page 1 sur 2

18, avenue Antonine-Maillet  
Moncton (Nouveau-Brunswick)  
E1A 3E9 CANADA

Téléphone : 506.858.4945  
Télécopieur : 506.858.4479

fsssc@umoncton.ca  
www.umoncton.ca

Bureau du VRER - page 043

Une autre recommandation importante que l'école et la faculté retiennent est la forme de l'examen prédoctoral pour ce programme. Nous sommes dans le processus de revoir l'examen pour le rendre le plus pertinent possible pour nos étudiantes et étudiants.

Dans l'ensemble, le décanat de la faculté considère les éléments du rapport très favorables et les recommandations nous semblent réalisables. Nous tenons donc à remercier les évaluateurs qui ont apporté des points intéressants et importants qui permettront d'améliorer la qualité de notre programme et l'expérience étudiante dans son ensemble.

En vous remerciant de l'opportunité de répondre à ce rapport d'évaluation, je vous prie d'agréer, Monsieur le Vice-recteur, mes salutations les meilleures.

La doyenne,



Natalie Carrier, Ph. D., Dt.P.

NC/cf

p. j.

c. c. Madame Elizabeth Dawes, Vice-rectrice adjointe à l'enseignement et aux affaires professorales

Madame Sylvie Robichaud-Ekstrand, Vice-doyenne, Faculté des sciences de la santé et des services communautaires

Monsieur Frédéric Huppé-Gourgues, Directeur, École de psychologie



UNIVERSITÉ DE MONCTON  
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Bureau du vice-rectorat adjoint à la recherche et  
Faculté des études supérieures et de la recherche

Le 14 avril 2020

**PAR COURRIEL**

Madame Natalie Carrier  
Doyenne  
Faculté des sciences de la santé et  
des services communautaires

**Objet : Évaluation du doctorat professionnel en psychologie (D. Psy.)**

Madame la Doyenne,

Conformément aux étapes de l'évaluation externe des programmes, la Faculté des études supérieures et de la recherche réagit au rapport de l'évaluation externe des programmes de cycles supérieurs.

Premièrement, je tiens à remercier les évaluateurs externes, les professeurs Julie Gosselin (UQO) et Marc-Simon Drouin (UQAM), l'École de psychologie et la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires pour leur grand dévouement.

Les commentaires élogieux des évaluateurs envers le corps professoral de l'École de psychologie méritent d'être soulignés. On mentionne que le corps professoral « *est dynamique au niveau de la recherche et engagé auprès de la formation étudiante* » et que la force du programme « *réside dans la qualité du suivi offert aux étudiants* ». On mentionne également que ce programme « *semble répondre de façon favorable aux attentes du milieu* » et « *semble bien remplir sa mission* ». Ceci témoigne de la vitalité et du dynamisme du corps professoral.

Puisque les évaluateurs proposent une multitude de recommandations, je commenterai surtout celles qui sont plus pertinentes à la qualité du programme ou qui se situent dans la sphère d'influence de la FESR.

.../2

Page 2

Afin de mieux synchroniser les cours avec les besoins des étudiantes et étudiants, les évaluateurs suggèrent d'inverser l'ordre de l'offres des cours de méthodologie de recherche et de méthodes statistiques.

On suggère à l'unité académique de mieux baliser l'ampleur de la thèse. On devra cependant prendre en compte du nombre de crédits qui est associé à cette activité. On suggère également de se pencher sur le rôle de l'examen prédoctoral. Par ailleurs, les évaluateurs recommandent à l'unité de prévoir des mécanismes de conciliation lors de conflit entre une étudiante ou un étudiant et sa directrice ou directeur de thèse. Toutes ces clarifications pourraient se trouver dans un guide pour les étudiantes et étudiants.

On recommande également qu'une plus grande place soit donnée au développement d'habilités professionnelles et cliniques, par exemple en favorisant des méthodes d'enseignement qui privilégient ces aspects. Les évaluateurs encouragent également l'offre de plus d'occasions d'internat au service de santé de l'Université ou à la clinique universitaire, en particulier pour le premier stage des étudiantes et étudiants. Les évaluateurs suggèrent le développement de plan de remédiation pour les stagiaires qui éprouvent des difficultés.

La FESR encourage l'École de psychologie d'examiner ces recommandations attentivement et, le cas échéant, d'agir dans ce sens.

Finalement, les évaluateurs recommandent que les étudiantes et étudiants du programme puissent profiter de la bourse de doctorat de l'institution durant une année. Bien que la FESR ne s'y oppose pas, cette décision dépasse son autorité.

Veuillez agréer, Madame la Doyenne, l'expression de mes sentiments distingués.

Le vice-recteur adjoint à la recherche  
et doyen,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Francis LeBlanc', with a long horizontal stroke extending to the right.

Francis LeBlanc

c. c. Monsieur Gilles Roy, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche  
Monsieur Elizabeth Dawes, vice-rectrice adjointe à l'enseignement  
Monsieur Frédéric Huppé-Gourgues, directeur, École de psychologie

## UNIVERSITÉ DE MONCTON

### Évaluation du programme de doctorat professionnel en psychologie

#### Avis du Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche au Comité conjoint de la planification

#### 1. Introduction

Les 22 et 23 janvier 2020, la professeure Julie Gosselin de l'Université du Québec en Outaouais et le professeur Marc-Simon Drouin de l'Université du Québec à Montréal visitaient le campus de Moncton en tant qu'évaluateurs externes afin d'examiner le programme de doctorat professionnel en psychologie et de donner leur avis au sujet de ce programme. Les professeurs Gosselin et Drouin ont remis leur rapport d'évaluation le 6 février 2020.

Comme prévu dans la politique d'évaluation des programmes, l'École de psychologie, la doyenne de la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires (FSSSC), Natalie Carrier, et le vice-recteur adjoint à la recherche et doyen de la Faculté des études supérieures et de la recherche (FESR), Francis LeBlanc, ont eu l'occasion de réagir au rapport de l'équipe d'évaluation. Leurs rapports datent du 26 février 2020, du 14 avril 2020 et du 17 avril 2020 respectivement.

À la suite de l'étude du rapport d'autoévaluation préparé par l'École de psychologie, du rapport de l'équipe d'évaluation externe Gosselin et Drouin et des réactions de l'École de psychologie, de la doyenne de la FSSSC et du vice-recteur adjoint à la recherche et doyen de la FESR à ce rapport, le Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche présente au Comité conjoint de la planification son rapport d'évaluation du programme de doctorat professionnel en psychologie.

#### 2. Réponse au mandat d'évaluation

Dans le *Rapport sur la planification académique de l'Université de Moncton* présenté au CCJ en juin 2016, le doctorat professionnel en psychologie figure parmi les **programmes prioritaires**, c'est-à-dire ceux « qui s'inscrivent directement dans la mission d'une unité académique ou qui montrent un arrimage étroit avec le plan stratégique institutionnel » (p. 60). La doyenne de la FSSSC note que « ce fut la première évaluation de ce programme depuis sa création en 2010 » (p. 1).

L'École de psychologie offre « le seul programme D.Psy. francophone à l'extérieur du Québec » (p. 33). « Le programme dans sa forme actuelle a été développé pour être cohérent avec les normes de la Société canadienne de psychologie » (p. 33) et « a réussi à obtenir l'agrément de la SCP » (p. 45). La doyenne de la FSSSC note que c'est « le troisième D.Psy. francophone à recevoir l'agrément national » (p. 1). « Le programme est également conforme dans la formation au niveau des compétences essentielles de l'Accord de reconnaissance réciproque » (p. 45). Il est « basé sur le modèle de formation spécialiste-professionnel en psychologie clinique (dit modèle Vail) » (p. 32).

## 2.1 Le contenu du programme et son évolution

Les évaluateurs externes indiquent que « bien que le programme mène à un diplôme professionnel, notre évaluation a noté que le programme semble mettre davantage l'accent sur la formation au niveau théorique dans son curriculum (favorisant les présentations magistrales et les séminaires étudiants dans ses cours, par exemple); et que la composante de recherche y occupe une place importante (incluant une thèse D.Psy. et un examen pré-doctoral) » (p. 32). Ils notent aussi qu'« une proportion importante des projets de thèse ont peu ou pas de pertinence ou de résonance clinique » (p. 44).

Ils considèrent que « la pratique concrète visant le développement d'habiletés professionnelles et cliniques de base pourrait occuper une place nettement plus importante dans la formation didactique (cours), grâce à l'utilisation de vignettes cliniques ou d'études de cas, de jeux de rôles, de pratique plus systématique de l'administration de mesures standardisées et de rédaction de rapports psychologiques basées sur des données d'évaluation dénominalisées, afin de mieux préparer les étudiantes et les étudiants à leur expérience de stage » (p. 33). Ils recommandent de « privilégier des méthodes d'enseignement qui favorisent la pratique concrète d'habiletés et de compétences cliniques de base dans l'ensemble des cours portant sur la pratique clinique (ex : cours portant sur la psychopathologie, l'évaluation et l'intervention, la supervision clinique), et de donner une place plus importante aux courants de pensée qui coexistent avec les approches TCC dans la pratique professionnelle moderne » (p. 34).

L'École de psychologie note que « la présentation d'approches thérapeutiques variées, les études de cas, les jeux de rôles, etc. font déjà partie intégrante de notre pédagogie. [...] Les professeurs qui enseignent les cours cliniques ont entrepris, et ce depuis l'automne 2019, la pratique de se rencontrer en début de session et de discuter de leurs cours afin d'assurer une pédagogie adéquate, tant au niveau du contenu que de la forme » (p. 2).

En ce qui concerne l'examen doctoral, l'équipe d'évaluation trouve qu'« il n'est pas clair que c'est une composante très satisfaisante ou utile dans sa forme actuelle » (p. 33). Ils soulignent que « ce type d'examen ne représente pas une exigence formelle des programmes doctoraux en psychologie professionnelle » (p. 33). Ils ajoutent que « dans les programmes qui incluent un examen doctoral, celui-ci peut aussi prendre la forme d'une évaluation d'un cas clinique standardisé, avec la préparation d'un rapport d'évaluation psychodiagnostique et avec défense orale, par exemple » (p. 33). Ils suggèrent « de clarifier la raison d'être et la forme prise par cette composante et de s'assurer que celle-ci remplit un rôle utile et distinct des autres composantes du programme » (p. 44) et « que cette composante a bien pour but de permettre le développement de compétences nécessaires et importantes dans la pratique des futurs psychologues professionnels » (p. 34). L'École de psychologie indique que « nous sommes d'accord et venons d'entamer une démarche pour modifier la forme de notre examen prédoctoral afin de le rendre le plus pertinent possible pour la carrière future de nos étudiantes et étudiants » (p. 2).

### Recommandation 1

*Que l'École de psychologie clarifie la raison d'être et la forme prise par l'examen doctoral afin de s'assurer qu'il remplit un rôle utile et distinct des autres composantes du programme et qu'il*

*permet le développement de compétences nécessaires et importantes dans la pratique des futures psychologues professionnelles et des futurs psychologues professionnels.*

Les évaluateurs externes notent aussi que « pour l'instant, le cours de méthodologie de recherche se donne à l'année 2 du programme, alors que le cours de méthodes statistiques se donne à l'année 1. Compte tenu de la progression du projet de thèse, cet ordre n'est pas optimal et devrait être inversé pour que le curriculum soit plus utile aux étudiants dans la planification et l'exécution de leur projet de thèse » (p. 44). L'École de psychologie indique que « nous nous engageons à réfléchir à la question de l'ordre des cours » (p. 7).

## **2.2 La direction et les ressources professorales**

L'équipe d'évaluation encourage « l'École de psychologie à favoriser l'embauche future de professeures et de professeurs qui pourront contribuer à la diversification des orientations théoriques représentées au sein du programme D.Psy. » (p. 35). L'École est d'accord avec cette suggestion (p. 3).

Les évaluateurs externes l'encouragent aussi « à explorer des moyens pour développer la capacité pour les professeurs réguliers d'intervenir plus directement dans la formation clinique des étudiants, afin de bonifier leur rôle dans l'accomplissement du programme » (p. 36) et aussi « à réfléchir au développement de mécanismes pour favoriser la rétention des chargés de cours » (p. 36). L'École de psychologie note que « les ressources disponibles à l'école rendent cette avenue difficile » (p. 3).

L'équipe d'évaluation suggère de « s'informer davantage concernant les crédits accordés pour la gestion de programmes D.Psy. dans les autres universités canadiennes pour s'assurer que le nombre accordé à sa directrice ou son directeur est conforme aux pratiques courantes en vigueur » (p. 36). L'École se dit ouverte à de telles discussions (p. 4).

Les évaluateurs externes soulèvent également la question de la rétention des chargées et chargés de cours (p. 36). L'École de psychologie reconnaît « des défis dans le recrutement et la rétention de chargés de cours qualifiés pour offrir nos charges de cours » (p. 3). L'École mentionne qu'« un atelier pour faciliter l'intégration des nouveaux chargés de cours a été mis sur pied » (p. 3) et que « les chargés de cours sont également invités à faire réviser leur plan de cours par la direction avant impression pour obtenir de la rétroaction » (p. 4). L'École ajoute que « nos chargés de cours sont également encouragés à assister aux ateliers de formation en enseignement offert par le SASE » (p. 4).

## **2.3 L'enseignement et les conditions associées**

L'équipe d'évaluation note que « le programme offre une bonne diversité de contenus et de méthodes pédagogiques » (p. 36). Ils constatent que « l'enseignement est à la fois vaste mais articulé autour d'approches cliniques limitées ce qui permet un certain approfondissement d'une forme spécifique d'intervention auprès d'une clientèle variée » (p. 37).

Ils recommandent « une meilleure utilisation des ressources de la clinique universitaire pour permettre à un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants de faire leur premier stage à l'intérieur même des murs de l'université ce qui assure un suivi qui ne peut trouver son pareil dans le secteur public ou privé ». L'École de psychologie note « les ressources de notre clinique

universitaire sont limitées par la subvention que nous recevons du CNFS soit 2 stagiaires pour 13 semaines » (p. 3). L'École ajoute qu'elle est « en train de travailler à des demandes de financement avec le service de philanthropie dans l'espoir de pouvoir accroître les ressources de la clinique et ainsi former davantage de stagiaires ici même » (p. 5).

Les évaluateurs externes trouvent qu'« il serait également important que l'École de psychologie explore des façons de diminuer le fardeau financier et logistique associé aux stages en régions éloignées » (p. 42). Ils ajoutent que « le développement de davantage de places de stage sur le campus, l'ouverture de la clinique de formation de l'École de psychologie pour une grande période de l'année, le développement d'une banque de personnes ressources offrant des chambres à louer dans les endroits de stages éloignés sont tous des mécanismes qui pourraient contribuer à l'atteinte de cet objectif » (p. 42). L'École de psychologie note que « nous avons déjà des stages en place avec les services de santé de l'Université et sommes très ouverts à la possibilité d'en développer davantage, selon leur capacité et volonté » (p. 5). L'École explique que « nous réussissons à placer nos étudiantes et étudiants dans leur premier choix de stage pour la majorité et dans leur deuxième choix pour les autres. Celles et ceux qui effectuent un stage en région éloignée le font par choix, principalement afin de se rapprocher de leur famille » (p. 6).

## **Recommandation 2**

*Que l'École de psychologie explore les possibilités de développer davantage de places de stage sur le campus.*

### **2.4 Les résultats d'apprentissage et leurs atteintes**

L'équipe d'évaluation observe que « bien que pour les cours les objectifs et les moyens de les atteindre soient clairement définis, nous pouvons constater que ce n'est pas tout à fait le cas en ce qui concerne les objectifs de stages et d'internat » (p. 39). Ils ajoutent que « les critères de base des acquisitions minimales dans les stages pourraient être mieux cernés et faire l'objet d'une entente d'évaluation entre le superviseur et le supervisé » (p. 39). L'École de psychologie note « nous sommes d'accord avec cette recommandation et nous nous y engageons » (p. 3).

Les évaluateurs externes trouvent que « la thèse D.Psy. ne semble pas avoir de balise claire en ce qui concerne l'étendue du travail de recherche exigé. Il semble y avoir une très grande variabilité entre les exigences des divers comités de thèses ce qui pourrait causer des préjudices à des étudiants » (p. 37). Ils recommandent « la production d'un document qui balise les attentes en termes de l'ampleur en ce qui concerne la thèse D.Psy., [...]. Ce document, sans être trop directif ou restrictif, devrait donner des exemples de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas » (p. 40). Ils mentionnent que « la plupart des programmes universitaires D.Psy. se sont dotés d'un guide permettant de clarifier les attentes pour la composante thèse de leur programme. Ce guide inclut généralement la philosophie guidant cette composante, les méthodes de recherche acceptées, la taille minimale et des critères permettant de s'assurer de la faisabilité du projet dans les délais requis, ainsi que des exemples de types de projets acceptables. Ce guide est souvent utile pour déterminer la taille et la structure des projets, mais aussi pour faciliter leur évaluation, soit par les membres du comité de thèse, que par des évaluateurs externes » (p. 44). L'École de psychologie affirme qu'ils prévoient « examiner les différentes possibilités en se basant sur le document spécifiant les attentes pour la thèse de maîtrise afin de s'assurer que les attentes

à l'égard du travail de thèse soient réalistes » (p. 5). Le vice-recteur adjoint à la recherche et doyen de la FESR note qu'« on suggère à l'unité académique de mieux baliser l'ampleur de la thèse » (p. 2). À son avis, « on devra cependant prendre en compte le nombre de crédits qui est associé à cette activité » (p. 2).

### **Recommandation 3**

*Que l'École de psychologie se dote d'un guide permettant de clarifier les attentes pour la thèse D.Psy., incluant la philosophie guidant cette composante, les méthodes de recherche acceptées, la taille minimale et des critères permettant de s'assurer de la faisabilité du projet dans les délais requis, ainsi que des exemples de types de projets acceptables.*

## **2.5 L'appui aux étudiantes et aux étudiants**

L'équipe d'évaluation constate « l'absence de mécanisme formel pour la préparation d'un plan de remédiation pour assurer un suivi auprès des étudiantes et des étudiants qui n'atteindraient pas les exigences minimales de performance au niveau des compétences cliniques de base attendues pour leur niveau de formation » (p. 41). Ils recommandent que « des processus de remédiations des stages ou internats en difficultés soient élaborés avec des procédures détaillées et qu'une personne soit clairement identifiée en tant que personne-ressource pour venir en aide dans de telles situations. Il en va de même pour les parcours doctoraux en difficulté » (p. 38). Plus précisément, ils trouvent qu'« il serait très important que le comité des études supérieures développe une structure pour le développement et l'évaluation de plans de remédiation pour être utilisé conjointement avec les autres formulaires de stage » (p. 41-42). L'École de psychologie indique « nous sommes d'accord avec cette recommandation et avons déjà commencé à préparer un document afin d'opérationnaliser les processus de remédiations pour une entrée en vigueur à la session d'automne 2020 » (p. 4).

Les évaluateurs externes notent que « bien qu'une procédure existe dans les règlements de l'Université de Moncton pour gérer les problèmes et plaintes qui pourraient survenir dans le cadre du programme de formation, cette procédure n'apparaît pas dans le guide étudiant et les étudiantes et les étudiants consultés ne sont pas au courant de l'existence de cette procédure » (p. 41). Ils recommandent de « réviser le guide étudiant pour qu'il présente clairement la procédure à suivre en cas de problème ou de plainte concernant un aspect de la formation dans le programme D.Psy. » (p. 42). L'École de psychologie note que « nous sommes d'accord avec cette recommandation et nous nous y engageons » (p. 6).

L'équipe d'évaluation recommande aussi « de prévoir des mécanismes de conciliation lors de conflit entre une étudiante, un étudiant et sa directrice, son directeur de thèse » (p. 40). L'École de psychologie indique que « nous sommes d'accord avec cette recommandation et nous nous y engageons » (p. 5). Le vice-recteur adjoint à la recherche et doyen de la FESR suggère que « toutes ces clarifications pourraient se trouver dans un guide pour les étudiantes et étudiants » (p. 2).

### **Recommandation 4**

*Que l'École de psychologie révise le guide étudiant du D.Psy. afin de clarifier les procédures qui permettent de résoudre les conflits, de gérer les plaintes et d'assurer un suivi auprès des étudiantes et des étudiants qui n'atteindraient pas les exigences minimales de performance au niveau des compétences cliniques de base attendues pour leur niveau de formation.*

Les évaluateurs externes recommandent de clarifier « dans quelles années du programme D.Psy. une étudiante ou un étudiant est considéré comme inscrit à la maîtrise, et dans quelles années elle/il est considéré comme inscrit au doctorat. Nous suggérons que l'Université coordonne ce statut avec les normes au niveau des grands conseils subventionnaires, puisque les étudiantes et les étudiants au programme D.Psy. ont maintenant droit d'appliquer aux bourses nationales de maîtrise et, dans certains cas (CRSH), à celles de doctorat » (p. 42). L'École de psychologie affirme que « nous sommes ouverts à des discussions à propos de cette recommandation mais selon nous, la FESR a clarifié le statut de notre programme comme étant de 3<sup>e</sup> cycle » (p. 7). Le vice-recteur adjoint à la recherche et doyen de la FESR note que « les évaluateurs recommandent que les étudiantes et étudiants du programme puissent profiter de la bourse de doctorat de l'institution durant une année. Bien que la FESR ne s'y oppose pas, cette décision dépasse son autorité » (p. 2).

## **2.6 La R-D-C et sa contribution**

L'équipe d'évaluation constate que « les professeures et les professeurs de l'École de psychologie sont généralement très actifs en recherche » (p. 42). Ils notent que « la FESR organise des journées de la recherche sur le campus à chaque année et les étudiantes et les étudiants du programme D.Psy. y participent en présentant leur projet de thèse » (p. 43).

Les évaluateurs externes observent que « les étudiantes et les étudiants ont aussi rapporté dans leur rencontre avec l'équipe d'évaluation recevoir peu ou pas de soutien au niveau statistique dans l'exécution de leur projet de thèse, au-delà du cours de statistiques offert dans le programme » (p. 41). Ils mentionnent que « l'École de psychologie a récemment embauché un professeur spécialisé en statistiques et modélisation qui est maintenant responsable de l'enseignement du cours de méthodes de recherche dans le programme D.Psy. Il pourrait être judicieux d'explorer comment cette nouvelle ressource professorale hautement qualifiée pourrait participer au soutien des étudiants dans l'accomplissement des analyses statistiques nécessaires pour leur projet de thèse (ex. : offrir de la consultation statistique en échange d'un dégrèvement partiel d'enseignement) » (p. 42).

L'École de psychologie indique que « cette recommandation nous surprend » (p. 6). Ils notent que « parmi notre corps professoral, au moins 9 professeurs enseignent, ou ont déjà enseigné, des cours de statistiques et méthodes de recherche » et que « nos étudiantes et étudiants, ainsi que nos professeurs, ont accès aux services de soutien en analyse de données du CRDE » (p. 6). Ils ajoutent que « nous considérons l'application des statistiques dans le cadre de leur projet de thèse comme une activité pédagogique essentielle et sommes disponibles pour leur offrir un encadrement dans cette tâche, tout en promouvant un certain niveau d'autonomie dans les apprentissages » (p. 6-7).

## **2.7 Les programmes et le milieu**

Les évaluateurs externes recommandent aussi que l'École « augmente de façon significative sa collaboration avec les services de santé de l'université afin de développer davantage de places de stage et internat sur le campus et que ces services de psychothérapie puissent desservir la population de Moncton et des environs » (p. 38). Ils suggèrent que « ceci permettrait d'offrir des services à la population étudiante, de répondre à la demande de la population de Moncton, et de

développer des programmes d'intervention variés (groupe d'entraide, besoins spécifiques de la population étudiante, conférence grand public, etc.) » (p. 45).

Les évaluateurs externes concluent que « de façon générale notre évaluation est très positive et nous recommandons le maintien et la bonification de ce programme » (p. 30).

L'École de psychologie observe qu'« en somme, toutes ces recommandations spécifiques et leur suivi devraient nous amener à être davantage systématiques et explicites dans notre programme de D.Psy. » (p. 7).

### **Recommandations**

#### **Recommandation 1**

*Que l'École de psychologie clarifie la raison d'être et la forme prise par l'examen doctoral afin de s'assurer qu'il remplit un rôle utile et distinct des autres composantes du programme et qu'il permet le développement de compétences nécessaires et importantes dans la pratique des futures psychologues professionnelles et des futurs psychologues professionnels.*

#### **Recommandation 2**

*Que l'École de psychologie explore les possibilités de développer davantage de places de stage sur le campus.*

#### **Recommandation 3**

*Que l'École de psychologie se dote d'un guide permettant de clarifier les attentes pour la thèse D.Psy., incluant la philosophie guidant cette composante, les méthodes de recherche acceptées, la taille minimale et des critères permettant de s'assurer de la faisabilité du projet dans les délais requis, ainsi que des exemples de types de projets acceptables.*

#### **Recommandation 4**

*Que l'École de psychologie révise le guide étudiant du D.Psy. afin de clarifier les procédures qui permettent de résoudre les conflits, de gérer les plaintes et d'assurer un suivi auprès des étudiantes et des étudiants qui n'atteindraient pas les exigences minimales de performance au niveau des compétences cliniques de base attendues pour leur niveau de formation.*

**Tableau des inscriptions et des diplômées et diplômés**  
**Doctorat professionnel en psychologie (D. Psy.)**

PROGRAMME	INSCRIPTIONS							DIPLÔMÉES/DIPLÔMÉS					2018-2019 **	2019 - 2020 **
	2013-2014*	2014-2015*	2015-2016*	2016-2017*	2017-2018*	2018-2019*	A2019 **	2013 - 2014 **	2014 - 2015 **	2015 - 2016 **	2016 - 2017 **	2017 - 2018 **		
Doctorat professionnel en psychologie (D. Psy.)	22	25	24	29	27	31	30	4	5	5	4	4	6	7

\* Données retrouvées dans le rapport d'autoévaluation.

\*\* Source : Registrariat (U de M)