

VOLUME 44 | NUMÉRO 3 | 2022

PSYNOPSIS

LE MAGAZINE DES PSYCHOLOGUES DU CANADA

CARRIÈRES EN PSYCHOLOGIE

LE PARCOURS EN VUE DE
DEVENIR ENTREPRENEUR

Page 10

D'UNE EXTRÊME À L'AUTRE

L'évolution du parcours professionnel
d'une psychologue

Page 16

SOUTENIR LES ÉTUDIANTS
EN PSYCHOLOGIE DANS
LEURS POSSIBILITÉS
DE CARRIÈRE

Page 26

LISA VOTTA-BLEEKER, PH.D
ET ADAM SANDFORD PH.D
Rédacteurs en chef invités



RESPONDING TO CULTURAL-SENSITIVE PRAGMATIC LIMITATIONS IN RESEARCH. PROVIDING A CULTURE-SPECIFIC (EMIC) APPROACH TO UNDERSTANDING THE UNIVERSAL (ETIC) DEFINITION OF TRAUMA AND RESILIENCE DRIVEN BY TARGETED DIVERSE POPULATION.

TRANSGENERATIONAL TRAUMA IN ARAB REFUGEES



THE UNIVERSITY of EDINBURGH

FACILITATORS:

Samar M. Alzeer MBPSS
PhD Candidate
Clinical Psychology

Karen Goodall
C. Psychol., AFBPSS
Senior Lecturer, School PBG Director

Emily Taylor
Senior Lecturer, in
Clinical Psychology

RESEARCH COLLABORATORS



www.nspcc-org.ca



Healthcare Professionals

GIVE YOUR INSURANCE PREMIUMS A WHOLE NEW LOOK.



Johnson Insurance has worked closely with Canadian Psychological Association to provide access to helpful service and products that take care of your home, car, and travel insurance needs. Plus, you'll have access to:



Exclusive savings for CPA Members and Affiliates.

YOUR GROUP CODE FOR DISCOUNTS : 80

Call Johnson today at **1.877.732.6714**



Johnson Insurance is a tradename of Johnson Inc. ("Johnson" or "JI"), a licensed insurance intermediary, and operates as Johnson Insurance Services in British Columbia and Johnson Inc. in Manitoba. Home and car policies underwritten exclusively, and claims handled, by Unifund Assurance Company ("UAC"). Described coverage and benefits applicable only to policies underwritten by UAC. Car insurance not available in BC, SK or MB. Home and car insurance not available in NU. JI and UAC share common ownership. Eligibility requirements, limitations, exclusions, additional costs and/or restrictions may apply and/or vary based on province/territory. MEDOC® is a Registered Trademark of JI. MEDOC® Travel Insurance is underwritten by Royal & Sun Alliance Insurance Company of Canada ("RSA") and administered by JI. Valid provincial or territorial health plan coverage required. Travel Assistance provided by Global Excel Management Inc. The eligibility requirements, terms, conditions, limitations and exclusions which apply to the described coverage are as set out in the policy. Policy wordings prevail. JI, UAC and RSA share common ownership.

LE MAGAZINE OFFICIEL DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE

EDITORIAL

Rédactrice en chef	Karen R. Cohen
Directrice des services de rédaction	Christy Savage
Publicité	Kathryn McLaren
Conception / Production	Adam Ashby Gibbard

CONSEIL 2020-2021

Président	Kerri Ritchie, Ph.D., C. Psych.
Président désigné	
Président sortant	Ada L. Sinacore, Ph.D.
Administrateurs	Nicolas Roulin, Ph.D. Shelley Goodwin, Ph.D., RPsych Eleanor Gittens, Ph.D. Elizabeth Church, Ph.D., RPsych Anita Gupta, Ph.D. CPsych. Janine Hubbard, Ph.D., RPsych Amir Sepehry, Ph.D Alejandra Botia, M.A.
Partenaires	CCDP - Sandra Byers, Ph.D. CCPPP - Sara Hagstrom, Ph.D., CPsych CSBBCS - Myra Fernandes, PhD CPAP - Judi Malone, Ph.D., RPsych
Chef de la direction	Karen R. Cohen, Ph.D., CPsych
Directrice générale adjointe	Lisa Votta-Bleeker, Ph.D.

Psynopsis est fier d'annoncer que, à compter du volume 42.4, nous utiliserons désormais une encre végétale plus écologique, et que les pages du magazine sont faites de matériaux recyclés à 100 % et les pages de couverture, de contenu recyclé à 10 %.

SUBMISSIONS

Veillez faire parvenir vos articles à psynopsis@cpa.ca. Pour de plus amples renseignements sur les soumissions et les directives rédactionnelles, veuillez voir cpa.ca/psynopsisfr

La Société canadienne de psychologie (SCP) conserve le droit d'auteur de Psynopsis. Tout article qui y est publié, autre que par un représentant, un directeur ou un employé de la SCP, reflète strictement les opinions de l'auteur et non pas nécessairement celles de la Société canadienne de psychologie, de ses représentants, de sa direction ou de ses employés.

CANADA POST
POSTE
CANADA
PUBLICATION MAIL
POSTE
PUBLICATION
AGREEMENT
REGISTRATION NUMBER
NUMÉRO DE CONTRAT
D'INSCRIPTION
40069496
ISSN 1187-11809



CARRIÈRES EN PSYCHOLOGIE

MESSAGE DES RÉDACTEURS EN CHEF INVITÉS 04

DU BUREAU DU PRÉSIDENT 06

LA PSYCHOLOGIE SCOLAIRE Plus que transformer des vies, un enfant, une classe, une école à la fois 08

LE PARCOURS EN VUE DE DEVENIR ENTREPRENEUR 10

LA PSYCHOLOGUE ENQUÊTRICE 12

DU NEUROSCIENTIFIQUE COGNITIF AU DIRECTEUR DU MARKETING 14

D'UNE EXTRÊME À L'AUTRE L'évolution du parcours professionnel d'une psychologue 16

AH! LES ENDROITS OÙ VOUS IREZ... Les chemins conduisant de la psychologie à la consultation en gestion 18

LA PRATIQUE DE LA PSYCHOLOGIE EN MILIEU RURAL 20 Embrasser les possibilités

SUIVRE LE CHEMINEMENT DE CARRIÈRE DU PSYCHOLOGUE AU SCIENTIFIQUE DES DONNÉES 22

OCCASIONS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET DE FORMATION ET POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE À L'ÉTRANGER POUR LES PSYCHOLOGUES CANADIENS 24

SOUTENIR LES ÉTUDIANTS EN PSYCHOLOGIE DANS LEURS POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE 26

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA SCP 30

LES SALONS DE L'EMPLOI DE LA SCP Les mots des mentors 32

QUE FAIT LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE EN CE QUI CONCERNE LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE? 34

MESSAGE DES RÉDACTEURS EN CHEF INVITÉS

LISA VOTTA-BLEEKER

PH. D., DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT
SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE



ADAM SANDFORD

PH. D., CHEF INTÉRIMAIRE DE LA PSYCHOLOGIE,
UNIVERSITÉ DE GUELPH-HUMBER

Bienvenue à ce numéro spécial de *Psynopsis* sur les carrières en psychologie!

Lorsque nous pensons aux cheminements de carrière que peuvent emprunter les diplômés en psychologie, la voie privilégiée mène généralement au milieu universitaire ou à la prestation de services de santé. Cependant, toutes les personnes ayant un diplôme d'études supérieures en psychologie ne se retrouvent pas nécessairement dans ces milieux. Les options de carrière, pour un diplômé en psychologie, encore une fois en dehors du milieu universitaire et des services de santé, sont nombreuses et peuvent inclure les domaines de l'administration, de la publicité et du marketing, de l'orientation professionnelle et des ressources humaines, ainsi que les postes de consultant, d'entrepreneur, de collecteur de fonds, d'évaluateur de programme, d'auteur, de développeur de jeux vidéo, d'analyste, de coordonnateur ou de directeur de recherche, de coordonnateur de programme, d'analyste de santé publique, d'intervieweur d'opinion publique, d'évaluateur de jouets, d'organisateur de conférence, de rédacteur technique et d'agent de relations publiques – pour n'en nommer que quelques-uns. Pour exercer de telles fonctions, vous trouverez des personnes titulaires d'un diplôme d'études supérieures en psychologie qui travaillent pour des instituts de recherche, des ONG et des organismes sans but lucratif, des associations, des compagnies

d'assurance, le gouvernement, l'industrie privée, des fondations, des banques, des organismes de financement, des services d'urgence, des services publics, des établissements correctionnels, des organismes de santé publique, des agences de statistique, des entreprises de conception de jouets – encore une fois, pour n'en nommer que quelques-uns.

Moi, Lisa Votta-Bleeker, je suis l'une de ces personnes. Mes diplômes de maîtrise et de doctorat sont en psychologie expérimentale. Cependant, mes recherches effectuées dans le cadre de mes deux diplômes s'inscrivaient dans une orientation clinique. J'adorais la recherche clinique, mais je ne souhaitais ni poursuivre un diplôme clinique ou ni carrière comme fournisseuse de soins de santé. J'aimais enseigner, mais ce n'était pas une passion. Je voulais faire de la recherche destinée à influencer les programmes et les politiques. Il fallait donc que je sois créative dans mes études et dans mes choix d'emploi. Tout au long de mes études aux cycles supérieures, je m'affairais à compléter mes apprentissages par une formation pratique en évaluation de programmes, en gestion de projet, en analyses qualitatives, en animation de groupes de discussion et en analyse systématique – des domaines pour lesquels il n'existait pas de cours à l'époque. Depuis l'obtention de mon diplôme en 2001, j'ai donné des cours en tant qu'instructeur sous contrat, tout en occupant des postes à temps plein à divers endroits, y compris dans une unité de recherche en santé communautaire, dans un institut de recherche, dans un institut national d'information sur la santé et ici à la SCP. Dans aucun de mes cours ai-je reçu une formation spécifique pour occuper les postes dans ces établissements, mais les compétences que j'ai acquises grâce à ma formation – analyses, planification de la recherche, gestion de projet, de budget et d'équipe, travail avec des groupes consultatifs, évaluation de programmes, pensée critique, revues de littérature, rédaction succincte et pour différentes parties prenantes, parler avec les médias et les décideurs – ont bien enrichi mon bagage et m'ont magnifiquement préparée à une multitude d'options de carrière.

Moi, Adam Sandford, je n'entre pas vraiment dans le moule d'une des personnes décrites ci-dessus. J'ai obtenu mon diplôme d'études supérieures en méthodes de recherche et mon doctorat en psychologie à l'Université d'Aberdeen, où l'objet principal de mes recherches était la reconnaissance faciale. Même si, pendant une grande partie de mes études supérieures, j'avais l'intention de me diriger vers l'enseignement en milieu universitaire, la vie m'a emmené dans une autre direction après avoir rencontré ma femme. Depuis 2016, j'occupe un poste de gestionnaire dans une université et aujourd'hui je dirige un département de psychologie. Même si une grande partie de mon travail correspond à gérer un ensemble de ressources, j'enseigne et je mène également des recherches. Par conséquent, je crois que j'ai suivi un cheminement principalement traditionnel pour me trouver où je suis aujourd'hui, avec un détour pour obtenir un baccalauréat en éducation avant de travailler pour mon employeur actuel. À la SCP, je suis président du groupe de travail *EduTrac* – lequel relève du Comité éducation et formation, coprésident du groupe de travail sur les changements climatiques relevant du Comité sur les droits de la personne et la justice sociale en psychologie (avec Kerri Ritchie) et ancien président de la section *Cerveau et sciences cognitives*. Quel honneur pour moi de recevoir l'invitation de Lisa à coéditer ce numéro spécial en raison de notre passion commune qui nous conduit à veiller à ce que la psychologie au Canada réponde aux besoins des employeurs et des stagiaires

en ce qui concerne les titulaires de diplômes en psychologie et ce que je fais avec le groupe de travail *EduTrac*. Une grande partie de notre activité s'appuie sur des données qui suggèrent qu'environ 35 % des 4 441 titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat en psychologie travaillent dans des milieux non universitaires et non cliniques (p. ex. gouvernement, secteur privé, sans but lucratif), tandis que 65 % occupent des emplois en milieu universitaire ou le marché de la prestation de services de santé (p. ex. hôpital, pratique privée) (Enquête auprès des diplômés en psychologie de la Société canadienne de psychologie, 2016).

Alors pourquoi ce numéro spécial de *Psychopsis*? La SCP s'engage à mettre en évidence la richesse et la profondeur de la formation en psychologie dans tous ses domaines, notamment en ce qui concerne le développement de carrière. Nous avons entendu dire qu'il n'y a pas toujours des postes de professeurs disponibles. En même temps, nous entendons des professeurs dire qu'ils ne savent pas comment guider leurs étudiants vers ces perspectives de carrières. Comme on dit : «Je suis allé à l'école quand j'avais 3 ans et je ne suis jamais parti». Nous avons également entendu cela lors d'un sommet que nous avons organisé en 2019 avec le Consortium canadien pour la recherche (CCR) – promouvoir les compétences que la formation aux études supérieures, en particulier la formation doctorale, offre; mettre en évidence les options de carrière; créer des ressources consacrées aux carrières; être un carrefour pour ces renseignements (<https://doi.org/10.1037/cap0000193>). La SCP a entendu le message et a réagi.

- En 2015-16, nous avons réalisé un sondage sur les cheminements de carrière des diplômés en psychologie (<https://doi.org/10.1037/cap0000059>) et (https://cpa.ca/docs/File/Publications/PGS_Final_Report_7Dec2016_ENFinal.pdf) (rapport en anglais).
- En 2020, notre campagne du *Mois de la psychologie* s'est concentrée sur les personnes qui avaient suivi ces cheminements de carrière (<https://cpa.ca/accordions/what-are-the-benefits-of-becoming-a-cpa-member-or-affiliate-3-7-2/>)
- En novembre 2020 et de nouveau en novembre 2021, nous avons collaboré avec la Société canadienne des sciences du cerveau, du comportement et de la cognition (SCSCCC) pour organiser des salons virtuels de l'emploi, où des personnes et des mentors qui avaient un doctorat en psychologie ont parlé des carrières qu'ils poursuivaient en dehors du milieu universitaire et des services de santé (<https://cpa.ca/fr/careerfair/>)
- Lors du Salon de l'emploi 2021, nous avons lancé le *Carrefour des carrières* (<https://cpa.ca/careers/career-hub/>) sur le site Web de la SCP – il s'agit d'un endroit pour obtenir des informations sur des carrières, y compris des offres d'emploi, des ressources et des vidéos – le site est mis à jour régulièrement, alors assurez-vous de le consulter souvent.
- En mai 2021, nous avons organisé trois webinaires sur les carrières dirigés par des membres de la section Psychologie industrielle et organisationnelle de la SCP – préparer son CV, se préparer à une entrevue et négocier un contrat.
- En février 2022, nous avons organisé un salon de l'emploi auquel ont participé plus de 40 employeurs ayant des postes vacants.

- En mai 2022, nous avons assuré la tenue d'un webinaire sur les chemins de la recherche, lequel mettait à nouveau en vedette des diplômés en psychologie et leurs différents cheminements de carrière dans différentes entreprises, y compris, mais sans s'y limiter, IBM et Spotify.
- *EduTrac* a organisé deux enquêtes pour mieux comprendre les expériences de formation existantes des étudiants, les lacunes en matière de formation signalées par les étudiants et les employeurs et la myriade de cheminements de carrière poursuivis par les titulaires de diplômes en psychologie.
- Nous avons fait des sondages sur l'information des services de carrière dans les universités et les parcours de formation des diplômés en psychologie.
- Nous avons lancé une nouvelle section au sein de la SCP intitulée *Carrières et professions en psychologie*, qui se veut un lieu où les personnes qui ont suivi diverses carrières ont la possibilité de servir de mentors pour les membres intéressés par ces types de carrières (<https://cpa.ca/fr/sections/psychologycareers/>).

Ce numéro met en lumière différentes carrières qu'une personne peut mener avec un diplôme en psychologie et souligne les nombreux apports d'une carrière en psychologie. Il se termine par un commentaire sur les mérites d'identifier des possibilités de développement de carrière et d'encourager les stagiaires à au moins envisager de continuer à acquérir des compétences transférables qui s'avèrent utiles tout au long de leur programme d'études et au cours des années subséquentes, indépendamment du parcours professionnel choisi (Sinche et coll., 2017).

Traditionnellement, la discipline de la psychologie suit un modèle axé uniquement sur l'apprenti, lequel est commun aux sciences (Sinche, 2016; Sinche et coll., 2017), où les stagiaires sont formés comme apprentis pour soutenir la carrière (ou la carrière étroitement liée) du superviseur. Dans ce numéro, nous avons adopté une approche de formation plus large pour aborder les sujets de la formation et de la préparation à la carrière des étudiants et des stagiaires en psychologie en assurant un équilibre entre les articles fournis par les universitaires et les praticiens d'une part et ceux fournis par les personnes qui poursuivent des carrières en dehors du milieu universitaire et qui sont des non-praticiennes d'autre part. Au fur et à mesure que vous lirez ce numéro, nous vous encourageons à tenir compte des cinq principales compétences recherchées par les employeurs selon le Conseil canadien des affaires (2018) pour les postes de niveau d'entrée : collaboration et compétences interpersonnelles; compétences en communication; compétences en résolution de problèmes; capacités d'analyse; et résilience. Ces compétences chevauchent trois des cinq attentes de l'APA en matière de compétences spécifiques et des résultats d'apprentissage pour les étudiants de premier cycle en psychologie (APA, 2013) : la recherche scientifique et la pensée critique, y compris le raisonnement, la littératie informationnelle, la résolution de problèmes et la recherche; la communication, y compris des compétences efficaces en rédaction et en présentation; et le perfectionnement professionnel, y compris l'application du contenu psychologique aux objectifs de carrière, l'auto-efficacité, la gestion de projet, le travail d'équipe et une orientation professionnelle significative pour la vie après l'obtention de son diplôme. ■



PROFITEZ DE L'OFFRE DE COURS EN LIGNE DE LA SCP POUR PERFECTIONNER VOS CONNAISSANCES ET SATISFAIRE LES EXIGENCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.

Des occasions d'apprendre à son propre rythme tout au long de sa vie. Pour chaque cours passé avec succès, les apprenants recevront un certificat de réussite et obtiendront des crédits d'éducation permanente reconnus à l'échelle nationale.

Près de 200 cours offerts en ligne donnant droit à des crédits EP.

COURS RÉCEMMENT MIS EN LIGNE –

« **La supervision clinique professionnelle : Meilleures pratiques informées par la recherche** »; cours donné par Marie-Pier Vandette et Julie Gosselin sur la formation clinique des superviseurs (offert en français et en anglais)

« **Affirmative Counselling and Psychological Practice with Gender Diverse Clients** »; cours offert en anglais dans le cadre duquel Lore M. Dickey parle de counseling positif et de la pratique en psychologie avec les personnes diversifiées sur le plan du genre dans le contexte d'une pratique clinique.

« **Crisis Response Planning for Preventing Suicidal Behaviors** »; cours offert en anglais dans le cadre duquel Craig Bryan discute de la planification des interventions en temps de crise pour prévenir les comportements suicidaires chez les personnes à risque.

Pour une durée limitée, utilisez le code **CONVENTION2022** pour recevoir **un rabais de 20 % sur tous les cours de la SCP.**

Des cours de développement professionnel continu sur le Web:

cpa.ca/fr/professionaldevelopment/webcourses

CANADIAN
PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION



SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DE PSYCHOLOGIE

PSYNOOPSIS

LE MAGAZINE DES PSYCHOLOGUES DU CANADA

Psynopsis est le magazine officiel de la Société canadienne de psychologie. Son but est d'amener la psychologie, comme pratique, domaine d'enseignement et discipline scientifique, à traiter de sujets qui préoccupent et intéressent le public canadien. Chaque numéro est thématique et est le plus souvent publié sous la direction d'un psychologue membre de la SCP ayant une expertise dans le thème du numéro. L'objectif du magazine n'est pas tant le transfert des connaissances d'un psychologue à un autre que la mobilisation des connaissances en psychologie auprès des partenaires, des intervenants, des bailleurs de fonds, des décideurs et du grand public, qui s'intéressent à la thématique du numéro. La psychologie est à la fois l'étude scientifique de la façon dont les gens pensent, se sentent et se comportent et une profession. Qu'il s'agisse des droits de la personne, de l'innovation en santé, des changements climatiques ou de l'aide médicale à mourir, la façon dont les gens pensent, se sentent et se comportent est pertinente pour presque toutes les questions, politiques, décisions de financement ou réglementations auxquelles sont confrontés les individus, les familles, les milieux de travail et la société. Par l'entremise de *Psynopsis*, nous espérons orienter les discussions, les décisions et les politiques qui touchent la population du Canada. Chaque numéro est accessible au public et plus particulièrement aux ministères, bailleurs de fonds, partenaires et décideurs dont le travail et les intérêts, dans le contexte de la thématique abordée, pourraient être orientés par le travail des psychologues. La vision organisationnelle de la SCP est une société où l'être humain est le moteur de la législation, des politiques et des programmes destinés aux personnes, aux organisations et aux collectivités. *Psynopsis* est un instrument important par lequel la SCP s'efforce de réaliser cette vision.

CANADIAN
PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION



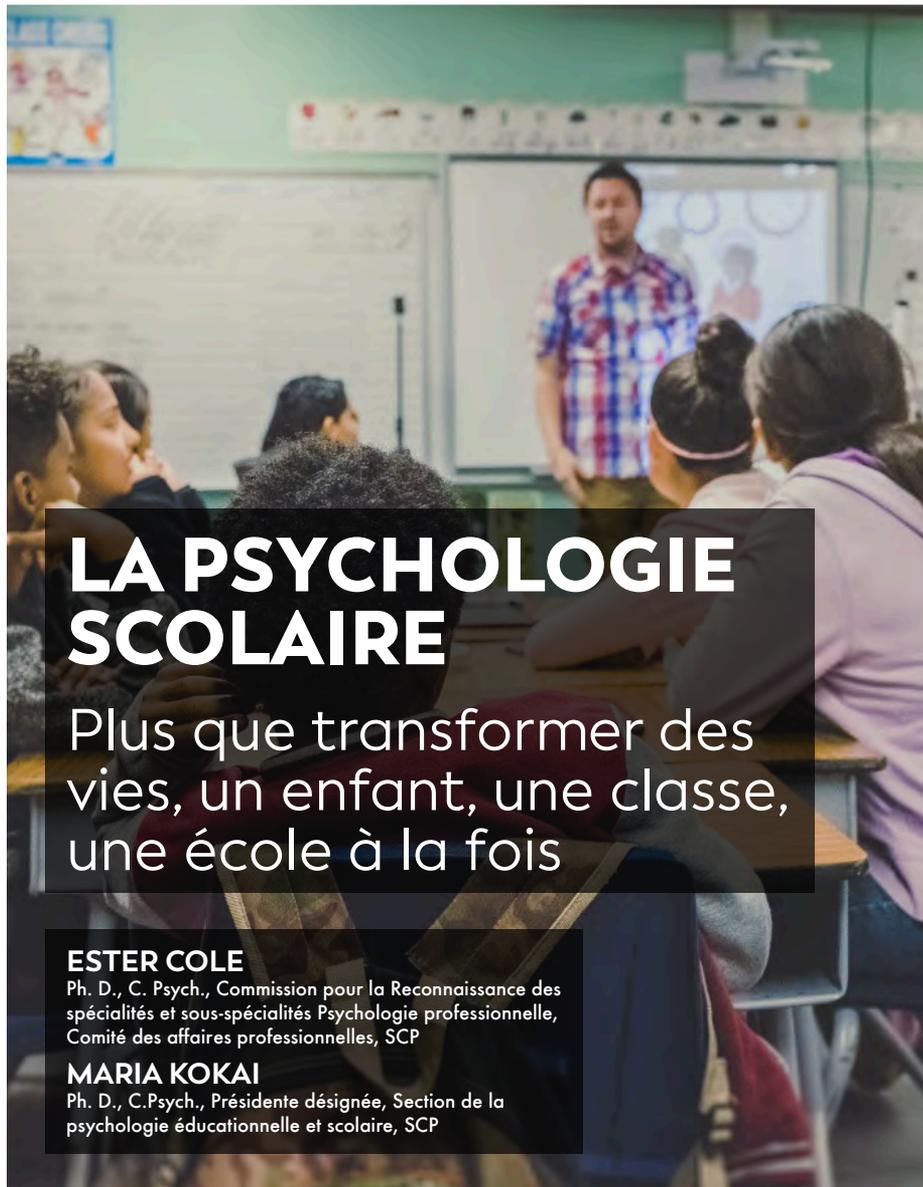
SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DE PSYCHOLOGIE

DU BUREAU DU PRÉSIDENT

ADA L. SINACORE, Ph. D. (Président sortant de l'SCP, 2021-2022)

Promouvoir le développement de carrière tout au long de la vie est essentiel à la santé psychologique et au bien-être de toute personne. J'ai enseigné la psychologie des carrières à l'Université McGill pendant plus de 20 ans. Bien que la nature du travail ait changé et que les types de carrières disponibles continuent d'évoluer avec l'émergence constante de nouvelles spécialisations et de nouveaux domaines d'expertise, l'importance que revêt la carrière en tant que concept psychologique n'a pas changé. La carrière sert un objectif essentiel dans la vie de nombreuses personnes et il importe de poursuivre une carrière enrichissante et satisfaisante, quelle que soit la nature du travail à accomplir. En fait, si vous prenez le temps d'y réfléchir vraiment, nous comptons sur un ensemble de personnes qui mènent des carrières extrêmement diverses pour améliorer notre vie et, ce faisant, nous améliorons la leur. Pensez à toutes les différentes personnes sur lesquelles vous comptez, les coiffeurs, les électriciens, les plombiers, les comptables, etc.; elles font toutes un travail significatif qui a une valeur. Ainsi, les carrières elles-mêmes et la psychologie des carrières s'avèrent essentielles pour la santé, le bien-être et le développement humain. Par l'essence même de notre profession, nous sommes particulièrement bien placés pour comprendre l'importance du développement de carrière et son action sur ceux et celles qui se trouvent à l'extérieur du cadre de la discipline de la psychologie. Aussi, nous avons la responsabilité fondamentale de veiller à ce que les membres de notre discipline aient accès à des carrières enrichissantes et satisfaisantes. Dans ce numéro de *Psychopsis*, l'accent est mis sur la diversité des carrières que toute personne peut poursuivre dans le domaine de la psychologie en dehors du rayon d'action des services de santé et du monde universitaire. Dans leur message de bienvenue, nos coéditeurs fournissent une liste de carrières vers lesquelles plusieurs d'entre vous peuvent s'orienter. Il est bien documenté dans la lit-

térature s'intéressant à la psychologie des carrières que les universités et les collèges forment des étudiants pour des carrières qui n'existent pas à l'heure actuelle. En effet, aujourd'hui, en raison des progrès technologiques, des médias sociaux et d'autres facteurs d'influence, de nouveaux choix de carrière apparaissent quotidiennement. Les connaissances et les compétences transférables sont essentielles au développement de carrière dans l'ensemble de notre discipline. Nous mettons en lumière et présentons donc, tout au long de ce numéro de *Psychopsis*, une variété de cheminements de carrière afin de vous fournir les renseignements nécessaires pour que vous puissiez explorer en profondeur vos options de carrière – un aspect essentiel du développement de carrière. Vous pouvez vous lancer à l'exploration des carrières en vous rendant sur la page du Salon de l'emploi virtuel de la SCP, en consultant le Carrefour de l'emploi ou en lisant l'édition de *Psychologie canadienne* qui présente les résultats du sondage sur les carrières des diplômés. De plus, les activités d'exploration des carrières comprennent le réseautage et les discussions avec des personnes qui ont poursuivi une carrière en dehors des services de santé et du milieu universitaire. Ce numéro comporte d'importantes descriptions du développement de carrière de scientifiques en psychologie qui exercent aujourd'hui différentes professions. Vous apprécierez certainement l'utilité de leurs témoignages. La discipline de la psychologie s'avère diversifiée et a une grande portée. Les membres de la discipline peuvent avoir une profonde influence sur le mieux-être du monde en mettant à profit leurs compétences et en appliquant leurs connaissances accumulées découlant de la compréhension du comportement et du développement de l'humain selon une variété de perspectives, de cadres et de visions du monde. J'espère que vous prendrez plaisir à lire ce numéro de *Psychopsis* et que vous y trouverez des possibilités de carrières que vous pourriez envisager.



LA PSYCHOLOGIE SCOLAIRE

Plus que transformer des vies, un enfant, une classe, une école à la fois

ESTER COLE

Ph. D., C. Psych., Commission pour la Reconnaissance des spécialités et sous-spécialités Psychologie professionnelle, Comité des affaires professionnelles, SCP

MARIA KOKAI

Ph. D., C. Psych., Présidente désignée, Section de la psychologie éducationnelle et scolaire, SCP

Nous sommes toutes les deux de nouvelles arrivantes au Canada, et nous apportons des compétences et des expériences de vie complémentaires à la psychologie. Nous avons choisi la psychologie scolaire et nous sommes fières de défendre sa contribution à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans le milieu scolaire et dans la profession en général. Pourquoi sommes-nous passionnées par la psychologie scolaire? Parce que, entre autres, c'est un véhicule qui peut offrir des possibilités d'accès égal et universel aux services psychologiques à tous les élèves, indépendamment de l'endroit où ils se trouvent, de leur origine ethnique, de leur communauté et de leur statut socio-économique. Les psychologues exerçant dans le contexte éducatif ont le privilège exceptionnel d'améliorer la vie des enfants non seulement en travaillant directement avec eux, mais aussi en allant

vers eux pour avoir une influence sur les environnements les plus importants dans lesquels ils évoluent, à savoir leur famille, leur école et leur communauté.

De nombreux décideurs du domaine de l'éducation ont encore tendance à utiliser les services de psychologie scolaire de manière étroite et à sous-utiliser l'ensemble des connaissances et des compétences que les scientifiques-praticiens peuvent apporter pour répondre aux besoins de la collectivité. Les vastes défis à relever au cours de l'année scolaire, qui ont été mis en évidence par la pandémie, nécessitent des modèles coordonnés qui peuvent être appliqués pour fournir à la fois un soutien direct et des services indirects ou assistés (APA, 2020; Brown et coll., 2021; NASP, 2021; Vailancourt et coll., 2021). Chaque environnement scolaire solide a une culture qui

lui est propre, où les psychologues scolaires peuvent favoriser un continuum de services de santé mentale pour tous les élèves, en se concentrant sur la sensibilisation, la prévention et l'intervention. Dans le cadre de leurs fonctions quotidiennes, les psychologues scolaires sont à même de mener des évaluations en réponse aux problèmes présentés, de réserver du temps pour le counseling individuel et/ou de groupe, de répondre aux situations de crise, de soutenir les parents et les enseignants, de consulter des équipes multidisciplinaires, de surveiller les interventions, de faire connaître des ressources fondées sur des données probantes, de planifier la transition entre les milieux, de contribuer à la planification à l'échelle de la circonscription scolaire et d'offrir du perfectionnement professionnel aux éducateurs.

Dans le présent article, nous souhaitons décrire un modèle global de prestation de services de psychologie scolaire, initialement élaboré par Cole et Siegel (1990), mis à jour au fil des ans, la plus récente mise à jour ayant été réalisée par Cole et Kokai (2021). Ce modèle est né des besoins liés à la pratique dans diverses écoles communautaires et a été conçu pour promouvoir des services de consultation psychologique intégrés impliquant éducateurs, élèves, parents et professionnels de la santé mentale au sein d'équipes multidisciplinaires. Ce modèle de services, qui repose sur une matrice de trois lignes et quatre colonnes, applique les principes de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion fondés sur des données probantes aux priorités scolaires, en vue de soutenir la santé mentale et la réussite scolaire, l'apprentissage socioémotionnel et la sécurité dans les écoles. Son cadre bidimensionnel délimite les objectifs du service sur un continuum, ainsi que les quatre niveaux de bénéficiaires du service dans les systèmes éducatifs. Le modèle, présenté au tableau 1, comprend 12 cellules. Sa structure organisationnelle permet aux psychologues de fixer des objectifs et des activités qui intègrent à la fois leurs rôles traditionnels, comme l'évaluation et le counseling, et des interventions plus indirectes et axées sur les systèmes.

Lacunes et défis en matière de formation

La situation actuelle au Canada est caractérisée par une capacité et un nombre insuffisants de programmes d'études

supérieures et de programmes d'internat/résidence en psychologie scolaire agréés par la SCP, ce qui contribue à une pénurie importante de psychologues scolaires qualifiés à la grandeur du pays. Cette pénurie ainsi que la charge de travail accrue qui l'accompagne et que subissent les psychologues scolaires en exercice contribue à réduire le nombre de praticiens offrant de la supervision formelle et/ou du mentorat informel.

Des solutions pour avancer

- Bien que les exigences de la société à l'égard des systèmes éducatifs soient soumises à des contraintes budgétaires, la réforme de l'enseignement continue d'exiger non seulement des objectifs de planification stratégique, mais aussi des cadres d'évaluation clairs, une consul-

tation permanente et des services d'enseignement et de santé mentale coordonnés. Les organisations de psychologues, les universitaires et les fournisseurs de services aux dirigeants ont fait la promotion des meilleures pratiques en psychologie scolaire, parmi lesquelles figure la consultation (Hatzichristou et Rosenfield, 2017; NASP, 2020b).

- Pour être efficace, la consultation en psychologie scolaire doit être façonnée en tenant compte des résultats de la recherche fondée sur des données probantes, en plus de conserver les fonctions de service habituelles attendues par les systèmes éducatifs (Newman et Rosenfield, 2019).
- Le travail en équipe multidisciplinaire des fournisseurs de services dans les étab-

lissements d'enseignement peut être un moyen efficace de fournir des services en collaboration, au moment opportun (Bell et coll., 2018). L'évaluation des politiques et des normes éducatives du système peut ouvrir la voie à une collaboration sous forme de consultation et d'intervention à l'échelle de l'école ou du système.

- Les psychologues scolaires doivent continuellement adapter et renforcer leur base de connaissances et leurs compétences en constante évolution (au moyen de la formation initiale et continue), afin de susciter la confiance, faciliter la collaboration et favoriser l'application des connaissances parmi les personnes auxquelles ils donnent des services.
- Mais par-dessus tout, la promotion de l'utilisation de modèles de prestation de services psychologiques complets, clairs, faciles à suivre et à appliquer dans l'enseignement continuera de faire avancer l'inclusion, de favoriser une bonne santé mentale chez les élèves et d'améliorer les progrès scolaires de ceux-ci (NASP, 2020a). L'ensemble du travail de promotion de ce modèle cadre avec le plan stratégique de la SCP ainsi que sa mission (2020), soit « faire progresser la recherche, les connaissances et l'application de la psychologie au service de la société au moyen de la défense des intérêts, du soutien et de la collaboration ». *Vous trouverez des ressources sur la représentation des intérêts élaborées par la Section de la psychologie éducationnelle et scolaire de la SCP à l'adresse <https://cpa.ca/fr/sections/educational/advocacy-and-outreach-resources/>.*

En résumé, outre les domaines habituels, la formation initiale et continue en psychologie scolaire nécessite l'inclusion intentionnelle et systématique d'aptitudes et de compétences en matière de consultation collaborative et de travail en équipe interdisciplinaire; la compréhension du système éducatif, l'application efficace des connaissances, le suivi et l'évaluation des progrès fondés sur des données probantes ainsi que la sensibilisation, sont autant de domaines que doit aborder la formation des psychologues scolaires, le tout dans le cadre de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Tableau 1. Exemples d'utilisation du modèle global

	Prévention/intervention		
Bénéficiaires du service	Primaire Déterminer les ressources, fournir et analyser l'information; programme destiné à tous les élèves	Secondaire Programme destiné aux élèves « à risque »	Tertiaire Programme destiné aux élèves dont les problèmes interfèrent de manière importante avec l'adaptation
L'organisation système scolaire ou école	Consultation : politiques et procédures relatives aux soins tenant compte des traumatismes; climat scolaire; intervention en cas de catastrophe	Sélection, évaluation dépistage à l'échelle du système des élèves à risque	Liaison avec les ressources multilingues de la communauté
Personnel de l'école enseignants ou administrateurs	Perfectionnement professionnel sur l'apprentissage socioémotionnel; stratégies de renforcement de la résilience	Consultation sur des préoccupations particulières (p. ex., compétences linguistiques, traumatismes, surdoués sous-productifs)	Consultation des éducateurs au sujet des élèves à risque/schémas d'inadaptation
Élèves/parents (assisté)	Consultation des enseignants sur une base individuelle au sujet des besoins des sous-groupes d'élèves	Soutien aux enseignants pour impliquer la famille de l'élève	Conseils aux éducateurs et aux familles en situation de crise
Élèves/parents (direct) counseling individuel et de groupe Évaluation Consultation	Prestation ou prestation en collaboration de l'intervention primaire en classe (médiation de conflits, soutien à la réussite scolaire)	Intervention en petits groupes (p. ex., compétences sociales, anxiété liée aux tests, autorégulation)	Évaluation individuelle complète, consultation, thérapie avec les élèves

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNOPSIS](https://cpa.ca/fr/psynopsis)



LE PARCOURS EN VUE DE DEVENIR ENTREPRENEUR

SHAHNAZ WEINER

Ph. D. (Naza Nalani) Des esprits vifs et une présidente dynamique, section Carrières et professions en psychologie de la SCP, Mentor, Salon de l'emploi SCP-SCSCC (novembre 2020)

J'ai débuté mon parcours universitaire avec un baccalauréat spécialisé en psychologie avec une mineure en biologie. Je me suis ensuite inscrite à la maîtrise en neurosciences comportementales, pour finalement terminer mes études par un doctorat en neurosciences cognitives.

Le jour où j'ai obtenu mon doctorat de l'Université de Waterloo, après 10 ans d'études, a été l'un des trois plus beaux jours de ma vie, autre que le jour où j'ai épousé mon mari et celui où j'ai créé ma propre entreprise.

Lorsque j'étais à l'Université de Waterloo, ma superviseure était Myra Fernandes. Elle nous encourageait non seulement à apprendre tout ce que l'on pouvait en cours de route en psychologie, mais aussi à explorer d'autres domaines – elle invitait des conférenciers de diverses industries, des gens qui sont devenus entrepreneurs et d'autres qui ont fait de la recherche pour le gouvernement. À travers ces expériences, je me suis sentie inspirée par ces connaissances qui remplissaient mon âme de passion et c'est ce qui m'a poussé à en faire ma carrière.

Après avoir décroché mon diplôme, j'ai déménagé au Kurdistan, en Irak, la région d'où vient ma famille à l'origine. Lorsque j'ai déménagé là-bas, je n'avais pas l'intention de suivre la voie traditionnelle d'une carrière universitaire. Je voulais élargir mes horizons et voir ce que le monde avait à m'offrir.

Par la suite, vous voyez, ce qui est arrivé est que je parle kurde, mais pas assez couramment pour l'utiliser dans un cadre professionnel. Donc, je cherchais des emplois où la langue de travail était l'anglais. J'ai trouvé un poste dans une université privée et je suis devenue professeure de psychologie là-bas et j'ai adoré.

Ce que je trouvais particulier dans ce poste, c'est que j'étais juste concentrée sur l'enseignement, pas d'activités de recherche. C'est une option dont disposent les diplômés là-bas. J'étais au Kurdistan

lorsque l'État islamique a envahi le pays, et l'on m'a encouragée à déménager puisque j'étais une jeune femme célibataire. Je suis revenue au Canada, à Vancouver, et j'ai trouvé un emploi à temps partiel comme professeure de psychologie. J'ai rapidement gravi les échelons, devenant vice-doyenne, puis finalement doyenne des sciences sociales; à l'âge de 31 ans, je suis devenue la plus jeune doyenne intérimaire de l'établissement.

Je partage cette information avec vous dans l'espoir de briser le stéréotype voulant que certains types de postes doivent être pourvus par certains types de personnes. Il existe tellement de possibilités aujourd'hui. Il s'agit de trouver ce qui vous passionne et de savoir de quelle façon vous voulez mettre en avant et utiliser votre ensemble unique de compétences et d'aptitudes.

Après de nombreuses années en tant que doyenne, j'ai ressenti un grand désir de poursuivre une nouvelle voie et j'ai procédé à un énorme changement dans ma carrière. Une chose que j'ai constatée quand j'enseignais, c'est qu'il y avait un domaine particulier que j'aimais plus que les autres. Quand j'étais avec mes étudiants et que je donnais le cours sur le cerveau et son fonctionnement, ce que j'aimais c'était leur apprendre comment ils pouvaient appliquer ensemble ce que nous apprenions sur le cerveau et l'utiliser dans leur propre vie pour la rendre meilleure :

- Comment fixer des objectifs qui sont réellement atteignables;
- Comment contrer la tendance à procrastiner;
- Comment étudier et utiliser des moyens mnémotechniques pour obtenir de meilleures notes.

J'ai trouvé la mise en pratique de ces connaissances si amusante que j'ai décidé d'en faire un programme de formation que j'offre maintenant à travers mon entreprise.

Tout ce processus me faisait peur. Au départ, je n'avais pas de fonds. C'est correct d'essayer autre chose et de tout recommencer; vous avez tout le temps que vous voulez. Continuez à explorer vos sujets d'intérêt. Cela vous guidera vers ce qui correspond le mieux à votre personne, en ce qui a trait à la façon

dont vous pouvez servir votre communauté et la société et redonner de manière à utiliser les connaissances que vous acquérez en ce moment dans le cours de vos études.

Mon entreprise s'appelle **Vibrant Minds**. À travers elle, j'aide les personnes partout dans le monde, dont l'état d'esprit est axé sur la croissance, à exploiter leur capacité afin qu'elles puissent atteindre leurs objectifs et réaliser leurs rêves. J'ai créé le programme **Intentional Dreamer**. Dans le cadre de ce programme, composé d'un ensemble de modules d'une durée d'une semaine chacun, j'utilise mes compétences en enseignement ainsi que ma formation en psychologie et mon expérience en neurosciences cognitives. Parmi les modules que je propose, il y a un module entier sur la façon de procrastiner par exprès. J'ai aussi un module, auquel on consacre une semaine entière, sur la façon de créer des objectifs qui sont gérables et réalisables et qui peuvent nous aider à avancer vers les choses que nous désirons le plus dans nos vies.

Comment ma formation et mon expérience m'ont-elles aidée? De plusieurs façons! En voici quelques-unes :

There are many; I'll highlight just a couple:

- Appliquer ses connaissances – J'ai développé cette merveilleuse aptitude à pouvoir prendre les différentes connaissances découlant de la recherche universitaire et à les partager et à les expliquer d'une manière très compréhensible.
 - o Je suis une experte dans mon domaine.
 - o Cela m'a été utile, car l'une des choses que vous voulez faire lors du démarrage d'une entreprise est de faire parler de vous.
 - o Au cours des six derniers mois, j'ai eu le privilège d'être invitée à participer à une vingtaine de balados parce que les gens savent que je suis une experte dans mon domaine en raison de mon expérience, mais aussi en raison de ma capacité à pouvoir appliquer des connaissances et à expliquer la recherche universitaire aux gens de manière à ce qu'ils puissent appliquer ces connaissances dans leur propre vie.

- Apprendre vite et efficacement – Apprenez rapidement dès le départ à apprendre vite et efficacement. Pourquoi est-ce une compétence utile? En tant qu'entrepreneur, vous devez porter de nombreux chapeaux : gestion du personnel, comptabilité, ventes et marketing, parler en public. Ce sont toutes des compétences que je n'avais pas eu à utiliser avant, mais en raison de mon expérience, je suis en mesure de comprendre et d'apprendre rapidement les choses. Je pense toujours aussi comme une scientifique, une approche que je vous encourage à emporter avec vous pour aller de l'avant.

- Savoir échouer – Conservez votre esprit scientifique et n'ayez jamais peur d'échouer. Quand j'étais aux études supérieures, la leçon avec laquelle j'ai eu le plus de difficulté a été d'apprendre à composer avec le sentiment d'échec. Si vous regardez les statistiques à l'échelle mondiale, il y a peu de gens qui poursuivent des études supérieures. Vous êtes incroyables et vous êtes ici parce que vous êtes unique et spécial. Votre esprit scientifique vous amènera à essayer des choses, à échouer, à vous reprendre en main, à prendre une nouvelle direction et à appliquer ces connaissances dans beaucoup de choses que vous entreprenez.

- S'animer d'une passion – Trouvez un sujet qui vous passionne énormément.
- Travailler avec un mentor – Quand il s'agit d'essayer quoi que ce soit dans la vie, il est tellement plus facile d'apprendre de quelqu'un qui a déjà réussi ce que vous voulez faire.

En terminant, je veux vous laisser avec ce message... Tout est possible. Vous participez à ce voyage incroyable; essayez autant de choses que possible. Vous ne savez jamais ce dont vous êtes capable jusqu'à ce que vous essayiez. Je n'avais aucune idée si j'allais aimer enseigner jusqu'à ce que je tente l'expérience. Je ne savais pas si j'allais aimer être entrepreneur jusqu'à ce que je tente l'expérience. Il y a aussi des choses dans ma vie que j'ai essayées et que je n'ai pas vraiment aimées.

Le chemin n'est jamais droit. La route se veut tortueuse et elle nous engage dans des détours. C'est ce qui la rend si divertissante.



LA PSYCHOLOGUE ENQUÊTRICE

ELEANOR GITTENS

Ph.D., Professeure au Georgian College en
Sécurité Communautaire et Services Sociaux

Je considère que mon cheminement de carrière actuel reste non traditionnel. Je suis professeure au Collège Georgian, en Ontario, au département de sécurité communautaire, dans le programme de techniques policières. Le chemin a été long pour arriver jusqu'ici. En fait, j'ai commencé mes études de premier cycle en administration des affaires à l'Université McMaster. J'ai choisi la psychologie après avoir échoué à satisfaire aux exigences du programme pour suivre mon cheminement vers ma deuxième année en administration. J'ai vraiment adoré mon cours d'introduction à la psychologie et j'ai décidé que ce domaine était le meilleur choix pour moi. Mes cours préférés étaient la psychologie anormale et la motivation et l'émotion. Une fois que j'ai obtenu mon diplôme, je n'avais aucune idée de la discipline dans laquelle me spécialiser, mais j'aurais dû utiliser ces cours comme indicateur. Heureusement, l'emploi à temps partiel que j'ai obtenu pendant mes études m'a procuré l'occasion d'une vie. J'ai décroché un emploi de consultante en informatique au Japon. Pendant le long vol jusqu'à destination, j'ai regardé un documentaire où apparaissait le professeur David Canter qui traitait du sujet de la psychologie d'investigation. À cet instant même, j'avais trouvé mon domaine de spécialisation.

La psychologie d'investigation est une branche de la psychologie appliquée qui s'intéresse au profilage et à l'approfondissement de la compréhension des criminels dans le but d'utiliser les principes et les théories de la psychologie pour aider les enquêtes de nature criminelle et autres. Une seule université offrait un tel programme : l'Université de Liverpool. J'ai soumis une demande dès que le moment a paru opportun, soit quelques années plus tard après de nombreux événements de la vie. Quand j'ai été acceptée, j'étais folle de joie. Ma jeune fille et moi avons fait le voyage de la Barbade, mon pays natal, à l'Angleterre. Le programme de maîtrise en psychologie d'investigation se poursuivait de manière intensive pendant 12 mois et j'ai vraiment aimé mes études au point tel que j'ai rapidement décidé de poursuivre mon doctorat là-bas aussi. Pendant que je terminais mon doctorat, j'ai immigré au Canada, car les perspectives d'emploi à la Barbade semblaient plutôt sombres.

Je voyais le Canada comme la terre d'occasions et de promesses. Je n'en savais rien! Trouver un emploi dans mon domaine en tant que jeune mère, nouvellement immigrée au pays, possédant des qualifications acquises à l'international et n'ayant aucun contact a été extrêmement difficile. Je suis arrivée au Canada excitée et portée par mon optimisme avec une maîtrise à mon actif. J'étais aussi à mi-parcours de mon programme de doctorat et je ne pouvais pas obtenir un emploi pour subvenir aux besoins de ma petite famille. J'ai finalement décidé de travailler dans un commerce de détail pendant que je terminais mon Ph. D. Travailler à temps plein tout en terminant mes études doctorales s'est avéré très exigeant. J'avais déjà suivi tous les cours obligatoires et j'avais terminé le processus de collecte de données. Conséquemment, j'étais rendue aux dernières étapes, soit l'analyse des données et la rédaction finale de ma thèse. J'ai pris la décision d'arrêter de travailler pour me concentrer sur mon travail de thèse afin de respecter les échéances. L'Université de Liverpool se montrait assez flexible dans la façon dont les étudiants progressaient dans le programme de doctorat, ce qui a contribué à ma réussite générale. Mon directeur de thèse a été fantastique, car il m'a aidé à fixer des échéances précises que je pouvais respecter avec la présentation de mes travaux échelonnée dans le temps. Il me répondait aussi assez rapidement avec des commentaires détaillés.

Je rêvais de devenir une profleuse psychologique ou une analyste comportementale d'enquête. Au Canada, le chemin pour y arriver n'est pas rectiligne. Mes pistes de recherches préliminaires me suggéraient que la meilleure voie à suivre était de devenir une agente de police, un scénario que j'ai sérieusement envisagé pendant un certain temps. Je cherchais constamment de nouvelles opportunités d'emploi à temps partiel et à temps plein; en milieu universitaire et en laboratoire. J'ai contacté et rencontré quelques personnes bien placées qui ont pris le temps de discuter avec une étrangère essayant de trouver son chemin. J'ai exploré la possibilité d'enseigner sur une base saisonnière. Cet environnement était hautement compétitif et je n'ai jamais pu décrocher un tel poste, d'autant plus que je n'avais aucune expérience d'enseignement au collégial ou à l'université à ce moment-là. J'ai finalement saisi une occasion d'en-

seigner en ligne dans le programme de maîtrise en psychologie judiciaire de mon alma mater. Cela m'a donné l'expérience d'enseignement dont j'avais besoin, un critère que tant de postes exigeaient. Le contexte d'apprentissage à distance dans mes propres études doctorales a été extrêmement utile dans ce nouveau rôle que j'avais à jouer.

Rétrospectivement, je compare mes tentatives visant à trouver un emploi à temps plein à l'acte de lancer dans les airs un sac de balles et d'espérer en attraper une. Finalement, j'ai réussi. J'ai postulé pour un emploi dont la date limite pour déposer sa candidature était dépassée et, le hasard faisant parfois bien les choses, j'ai décroché le poste. Je me retrouve donc dans le milieu universitaire à temps plein. J'aime mon travail et le petit cercle amical que je me suis créé, mais je rêve toujours de ma première passion et j'espère que je peux revenir sur ce parcours éventuellement. À travers tous ces défis, il y a eu de grands succès. Mon travail m'a permis d'établir avec la Police provinciale de l'Ontario, dont les bureaux se trouvent à côté du campus, des liens de nature communautaire qui ont mené à un certain nombre de petits projets de recherche. Bien que, de manière générale, les cours que j'enseigne ne relèvent pas du domaine de la psychologie, les connaissances fondamentales que j'ai acquises et la formation en recherche offerte dans le cadre de mes études demeurent fort utiles dans de nombreux domaines. Je le constate même dans le plus improbable des cours comme dans le cours de cybercriminalité où la psychologie est en fait au cœur de l'ingénierie sociale, une technique de cyberattaque.

Durant ce temps, j'ai aussi jeté un coup d'œil au processus d'inscription de l'Ordre des psychologues de l'Ontario. Dans un premier temps, le processus semblait intimidant et je n'avais aucun contact qui pourrait m'aider à naviguer dans les méandres administratifs – d'autant plus que mes champs d'intérêt sont uniques. Je crois que j'ai abandonné l'idée avant même de vraiment commencer le processus, à plus forte raison que lorsque j'ai regardé la longue liste de superviseurs possibles, aucun ne semblait être le bon jumelage pour moi. J'ai cependant reconnu l'importance de me construire un réseau. J'ai choisi de me joindre à la SCP dans ce but. Au début, le fait de ne pas connaître

qui que ce soit, pour la personne légèrement introvertie que je suis, était difficile. Cependant, j'ai décidé de faire preuve d'audace et de me joindre au comité exécutif de la section de la justice pénale. La direction de ma section a été extrêmement accueillante et d'un grand soutien. Grâce aux membres, un certain nombre d'avenues incroyables à explorer au sein de la SCP se sont ouvertes à moi, dont le Comité d'éducation et formation et le Comité sur les droits de la personne et la justice sociale en psychologie.

Depuis que j'ai obtenu mon diplôme de premier cycle, mon parcours m'a mené à poursuivre une maîtrise en sciences en psychologie d'enquête et judiciaire, puis un doctorat en psychologie axé sur la psychologie d'enquête et judiciaire. En dehors du Royaume-Uni, des changements sont nécessaires afin d'aider les établissements à comprendre où se situe la psychologie d'enquête. En fait, les cours de psychologie d'enquête ont commencé à se glisser dans le curriculum des programmes de psychologie juridique à travers le pays. Il y a place pour des occasions de mentorat et de stages pour ceux et celles en début de carrière qui cherchent à acquérir de l'expérience et une visibilité. Il est particulièrement difficile pour les professionnels formés à l'étranger, les immigrants et les professionnels internationaux de trouver la bonne voie pour ce domaine de compétence. Il faudrait étudier ce point de manière plus approfondie.

Mon domaine de spécialisation me tient vraiment à cœur. Je continue à tracer le cheminement de ma carrière et je garde espoir. Mon parcours fascine toujours les autres lorsque l'on aborde le sujet dans une conversation, mais ma spécialité occupe un créneau bien particulier. Dans le domaine de la psychologie ici au Canada, ma spécialisation n'est pas bien comprise et est parfois négligée ou banalisée. Elle ne cadre nulle part quand on regarde les spécialités pour adhérer à la SCP et à ses sections. Je crois que la section de la justice pénale est mon meilleur choix et je suis heureuse d'en faire partie. Avec la visibilité que m'a offerte la SCP en tant que membre, je développe lentement mon réseau. D'autres établissements et organisations d'enseignement m'ont approché en mettant en avant la possibilité de participer à un certain nombre de projets. Cela n'aurait pas été possible sans la SCP.



DU NEUROSCIENTIFIQUE COGNITIF AU DIRECTEUR DU MARKETING

DR. NIGEL GOPIE

Ph. D., V.P. Content and Client Experience Strategy at IBM

Je vais vous parler de deux professions que j'ai déjà exercées pendant ma carrière et de la troisième que j'ai choisie et que je pratique aujourd'hui. Je m'attends à en exercer d'autres. Je suis donc vraiment ravi de prendre du temps avec vous pour explorer certaines des voies que nous pouvons emprunter. J'apprécie vraiment les discussions qui ont été menées jusqu'à maintenant portant sur la façon dont notre diplôme se prête bien à différentes professions.

J'ai commencé mon cheminement professionnel comme neuroscientifique en cognition. Je faisais un stage à Baycrest et j'avais terminé mon doctorat à l'Université de Waterloo. Mon sujet d'intérêt principal était la psychologie cognitive et j'avais aussi acquis beaucoup d'expérience en psychologie clinique.

Après cela, ma carrière m'a amené dans la gestion, la consultation et la stratégie commerciale à New York. C'était terrifiant pour moi, car j'avais l'impression de ne pas savoir ce que je faisais. Un élément qui m'a vraiment impressionné dans tout ça est que j'ai appris que je savais, en fait, ce que je faisais parce que j'étais vraiment bien outillé grâce à mon diplôme de doctorat en psychologie, dans le cadre duquel j'ai appris à faire des

tests d'hypothèses, à être à l'aise avec des variables inconnues et à poser les bonnes questions.

J'ai été consultant en gestion pendant plusieurs années et je suis finalement devenu associé dans ce cabinet où je me penchais sur toutes sortes de stratégies numériques intéressantes. Je suis actuellement cadre pour une société informatique, IBM, où je fais du marketing avec des applications de chaîne de blocs et d'intelligence artificielle (IA).

Je vais axer ma communication sur quelques domaines clés reliés à chacune des étapes de ma carrière et sur l'information que j'aurais peut-être aimé avoir quand j'étais étudiant.

COGNITIVE NEUROSCIENTIST

Spécialités

- Neuroscientifique en cognition - mémoire et vieillissement, boursier postdoctoral

Croissance

(beaucoup d'occasions de croissance)

- La curiosité intellectuelle
- Les tests d'hypothèses
 - o Une chose à laquelle on ne pense pas souvent est la capacité de générer des hypothèses.

- o L'opération visant à prendre en compte des données et à penser à des questions intéressantes est quelque chose qui m'a bien servi dans le cadre de chaque profession que j'ai exercée. C'est un aspect que l'on trouve souvent chez les personnes qui ont un doctorat : une bonne capacité à générer des hypothèses.
- L'analyse
 - o Il ne s'agit pas seulement de la quantité de données analysées. Il s'agit aussi de la façon dont on réfléchit et dont on structure les pensées de sorte que nous cadrions bien le problème. Cet aspect est vraiment important et c'est quelque chose que j'ai acquis pendant mon stage postdoctoral.
- La communication

Points forts

- Faire progresser les connaissances de l'humanité
 - o Se dévouer à temps plein à ce que vous souhaitez atteindre, publier et se trouver dans le milieu scientifique.
- Partager des apprentissages avec des étudiants, ses pairs et les médias.

Points faibles

- Incertitude et absence d'avantages.
- Pour moi, l'incertitude avec la direction que prenait ma vie était difficile à supporter.
- Le fait de n'avoir aucun avantage et aucune stabilité financière a été difficile à supporter

Rémunération

- Subventions, bourses, allocations, enseignement
 - o Aussi, les petits boulots – j'ai fait beaucoup d'évaluations neuropsychologiques.
- Aucun avantage.

CONSULTANT EN GESTION

Je me suis tourné vers le domaine de la consultation en gestion parce que j'ai vu comment le système hospitalier fonctionnait et je voulais vraiment être administrateur. Je voulais devenir directeur de la recherche et diriger le réseau universitaire afin de prendre des décisions quant à l'orientation et à la vision relativement à l'avenir du programme. À l'époque, on embauchait des consultants. J'ai réalisé que j'aurais besoin d'un MBA pour faire les choses

que je voulais faire, et je ne voulais pas retourner aux études en raison des coûts que cela représentait. J'ai donc pensé que, pour moi, la meilleure chose à faire était de me lancer en affaires et d'apprendre à maîtriser les compétences nécessaires tout en travaillant. J'étais vraiment ouvert à différentes possibilités de carrière et j'ai commencé à lire des livres sur les options de carrière. Un jour, j'ai reçu un courriel d'un cabinet de consultation à la recherche de candidats au doctorat ou de MBA au parcours non traditionnel.

Quelques semaines plus tard, j'ai passé une entrevue pour le poste. Ce fut à la fois une expérience enrichissante et intimidante. J'ai appris à connaître les différents modèles d'entreprise, les rôles et les occupations. J'ai réalisé que j'avais une vision déformée du monde alors que je pensais que les gens intelligents se trouvaient tous dans le milieu universitaire. J'ai réalisé assez rapidement à quel point les gens pensaient différemment en dehors du cadre universitaire, à un point tel que j'ai dû remettre en question ma vision traditionnelle du monde. J'ai constaté que ces personnes possédaient des connaissances d'ensemble, et qu'elles ne se concentraient pas nécessairement sur une chose en particulier. J'ai réalisé que les gens en dehors du milieu universitaire avaient vraiment des vies relativement équilibrées et j'ai vraiment aimé ça.

Spécialités

- Innovation numérique et analyse – partenaire associé
 - o Je me suis trouvé dans des situations pour lesquelles je n'avais aucune expérience; pendant deux ans, je n'ai fait aucune analyse de données.

Croissance

- Donner un sens aux situations ambiguës
 - o Il y avait beaucoup de situations ambiguës. J'ai appris à donner un sens à l'ambiguïté ressentie et j'ai appris à être à l'aise avec le fait d'être mal à l'aise.
- Stratégie d'affaires
 - o J'ai dû désapprendre certaines des choses que j'avais apprises comme étudiant aux études supérieures. Nous sommes toujours très prudents quant à nos interprétations et nous essayons souvent d'obtenir une réponse qui possède la vérité. En affaires, j'ai appris qu'une fois que vous obtenez une réponse qui s'avère

satisfaisante, vous pouvez passer à autre chose. Vous n'avez pas le temps d'avancer des théories sur l'état des choses. C'est une façon intéressante de cadrer les problèmes pour trouver un ensemble d'approches pour les régler, pas nécessairement la bonne approche.

- Leadership éclairé
 - o J'ai beaucoup appris sur le rôle et la présence des cadres. J'ai appris à converser avec des cadres de nombreuses entreprises *Fortune 500* à travers le monde.
- Présence des cadres
 - o Qu'est-ce que la consultation? Travailler souvent sur des problèmes les plus complexes que peuvent rencontrer les organisations et travailler avec des équipes pour trouver des solutions.

Points forts

- Relever les défis les plus difficiles pour une entreprise
 - o par exemple, Watson, le personnage d'intelligence artificielle d'IBM. À la base, Watson a été créé dans une perspective de recherche, mais nous n'avons pas pensé au potentiel de commercialisation: comment utiliser la technologie pour le bien de l'humanité, tout en gagnant de l'argent.
 - o Les questions auxquelles nous avons pu apporter des réponses ont aidé l'entreprise à réfléchir à la direction dans laquelle elle voulait aller, par exemple : les marchés à percer, les occasions à saisir, la croissance, comment y parvenir, la stratégie de marché.
 - o J'ai eu l'occasion de travailler à examiner de grandes organisations et à créer un modèle opérationnel complet de marketing, tout en réfléchissant aux rôles de chacun et à la façon de commercialiser un produit dans 270 pays.
- De nouveaux projets s'ajoutent constamment.
- Partenariat avec des équipes diversifiées.

Points faibles

- La formulation de recommandations par opposition à la prise de décisions
 - o En tant que consultant, vous arrivez toujours avec des propositions, mais en fin de compte, c'est au client de choisir le chemin qu'il souhaite prendre. Parfois, c'était difficile, surtout

si je n'étais pas d'accord avec leur décision.

- o Je voulais avoir plus de contrôle sur le choix du chemin à emprunter.

Rémunération

- Salaire et primes.
- Excellents avantages.

MARKETING EXECUTIVE

Spécialités

- Innovations numériques
 - o Par exemple – la technologie et les médias sociaux, la résolution de problèmes. Des chefs d'entreprise dans le domaine qui utilisent les médias sociaux pour poser des questions ou qui commentent les discussions sur les médias sociaux.
 - o Comment pouvons-nous joindre les gens/interagir avec eux et engager un dialogue avant qu'ils n'atteignent une page Web?

Croissance

- Beaucoup de possibilités d'avancement et d'occasions de prise en charge de projets.

Points forts

- Actuellement directeur du marketing de chaîne de blocs et de l'IA – une grande partie de cette fonction a rapport à des éléments de narration, à la diplomatie, au développement du leadership et à une forme d'union entre l'art et la science.

Points faibles

- Beaucoup de réunions.

Rémunération

- L'option d'achat d'actions constitue une grande partie de la rémunération des membres du personnel de direction, ce qui est la majeure différence avec le fait d'être un cadre supérieur.

Voilà le portrait que je trace de ma carrière et ce que je considère être les choses que j'ai apprises tout au long de mon parcours en ce qui a trait à mon avancement professionnel. De toute évidence, le fait d'avoir de l'expérience en tant que psychologue m'a aidé du côté des communications et de la formulation d'hypothèses; pour ce qui est de comprendre des données, les gens vous présentent continuellement des données sous différentes formes et avec une formation en psychologie vous êtes en mesure de poser de très bonnes questions.



D'UNE EXTRÊME À L'AUTRE

L'évolution du
parcours
professionnel
d'une psychologue

VERONICA M. M. HUTCHINGS

Ph. D., Psychologue agréée, counseling et services
psychologiques, Membre, Aging Research - Centre-
Newfoundland and Labrador
Présidente, Section de la psychologie des communautés
rurales et nordiques, Société canadienne de psychologie

Mes premières expériences de bénévolat auprès de personnes atteintes de démence m'ont poussée à m'intéresser au domaine de la psychologie. J'ai commencé mes études supérieures avec l'intention de travailler avec des personnes atteintes de démence et leurs familles. Par conséquent, j'ai choisi surtout des stages en psychologie de la santé et j'ai été ravie d'être jumelée à un grand hôpital du Canada atlantique, où j'ai effectué deux stages principaux en gériatrie dans le cadre de ma résidence. Après ma résidence, j'ai travaillé dans divers programmes au même hôpital, et à temps partiel dans un centre d'aide aux étudiants, tout en attendant de trouver un emploi en gériatrie. Après près de cinq ans, j'ai obtenu un poste à temps plein en gériatrie. À ce moment-là, je pensais que ce poste me rendrait heureuse jusqu'à mon départ en semi-retraite et que je quitterais le système hospitalier pour travailler à temps partiel dans un cabinet privé jusqu'à ce que je décide de prendre définitivement ma retraite.

Mon plan de carrière comportait de nombreux avantages. En acceptant un poste où j'avais effectué ma résidence, je connaissais bien les politiques, les procédures, l'organisation matérielle et les employés de l'hôpital, ainsi que la ville elle-même. Mes superviseurs étant devenus des collègues, je savais à qui m'adresser en cas de problème, ce qui est important pour un psychologue débutant. Le fait d'avoir occupé divers autres postes avant de travailler dans le domaine de la gériatrie m'a permis d'élargir mes compétences, ce qui m'a été utile lorsque j'ai fini par ouvrir mon propre petit cabinet privé. Bien sûr, comme pour tout poste, il y avait des inconvénients. Comme je restais au même endroit, certains de mes collègues, mais pas tous, me traitaient encore comme une étudiante. Je partageais un adjoint administratif avec cinq autres psychologues, ce qui signifie que je passais presque autant de temps à faire du travail administratif pour mes groupes que du travail clinique. Plus les programmes de mon groupe se développaient, plus la charge administrative était importante. De plus, il n'y avait pratiquement pas de fonds alloués à la formation continue. Sur le plan personnel, j'avais à faire plus de deux heures de trajet chaque jour.

Ces difficultés engendraient beaucoup de frustration. Aussi, lorsqu'un ami qui travaillait au campus Grenfell de l'Université Memorial (située dans ma ville natale de Corner Brook, T.-N.-L.) a communiqué avec moi et m'a encouragée à postuler pour le poste de psychologue au sein de ses services de counseling, j'étais ouverte au changement. Le poste qu'on me proposait était assorti d'un fonds pour le perfectionnement professionnel et les voyages, de plus de jours de vacances que ce que je pouvais prendre après 10 ans dans le secteur public des soins de santé, de fonds de démarrage de projets de recherche et de la liberté universitaire tant convoitée. Je pouvais fixer mon propre emploi du temps et ne pas avoir à justifier pourquoi je restais tard un jour pour pouvoir me rendre à un rendez-vous un autre jour. En plus des avantages associés au travail, je déménageais d'une ville de 500 000 habitants à une ville d'environ 20 000 habitants; je n'avais plus que 10 minutes de trajet à faire entre ma résidence et mon lieu de travail. Bien que j'aie subi une baisse de salaire au départ, le potentiel de gain à long terme dans le milieu universitaire était nettement supérieur à celui de l'hôpital.

C'est ainsi que je suis passée du statut de psychologue de la santé s'occupant de personnes âgées dans un environnement urbain de santé publique à celui de psychologue de la santé mentale générale s'occupant de jeunes adultes en milieu universitaire, dans un environnement plus rural. Aujourd'hui, près de sept ans plus tard, je suis parfaitement consciente que la pratique de la psychologie en tant que généraliste dans une zone rurale est une spécialité en soi. Il est arrogant de penser que les psychologues peuvent fournir des soins de haute qualité, fondés sur des données probantes, pour la grande variété de problèmes que les généralistes en milieu rural sont censés traiter sans formation spécialisée. Par exemple, en une semaine, j'ai reçu des étudiants souffrant de deuil, de troubles du spectre autistique, d'anxiété liée aux tests et aux présentations, et d'automutilation, pour n'en citer que quelques-uns. Sans consultation, une charge de travail aussi variée aurait pu facilement me donner l'impression d'un coup de fouet. Une recherche dans le répertoire de l'Association of Psychology Postdoctoral and Internship Centres (APPIC) que j'ai effectuée en mai 2022 a montré que 35 pro-

grammes de stages canadiens offraient des possibilités de formation « rurale », ce qui est utile aux stagiaires qui choisissent ce cheminement de carrière (« généraliste » n'était pas répertorié comme une possibilité de formation consultable). Cependant, les stages ne sont pas tous offerts chaque année. De plus, en raison de la forte demande et des ressources limitées caractéristiques des milieux ruraux, il peut s'avérer difficile de trouver des superviseurs qualifiés capables de consacrer du temps à la supervision des stagiaires qui effectuent des stages en région rurale qui ne font pas partie d'un programme de formation officiel. C'est sans parler de ce qui se passe si vous vous réorientez en cours de route. C'est ce besoin d'entrer en contact avec d'autres psychologues confrontés à des problèmes et à des demandes similaires qui m'a amenée à me joindre à la Section de la psychologie des communautés rurales et nordiques de la SCP. En exerçant en milieu rural, on a moins de chances de bénéficier de possibilités de perfectionnement professionnel à l'échelle locale et de collègues sur place, capables d'encadrer et de conseiller des psychologues expérimentés qui changent de champ d'activité. Étant donné que les déplacements coûtent généralement plus cher dans les zones rurales que dans les zones urbaines, l'importance de disposer d'un financement adéquat pour la formation continue est encore plus évidente.

Lorsque j'ai commencé mes études supérieures, je n'aurais jamais imaginé que je quitterais un poste à temps plein en gériatrie pour travailler avec des étudiants, dans ma ville natale. Cependant, il arrive que la vie nous réserve des surprises et que nous prenions des décisions inattendues. Pour ceux et celles qui débutent leur carrière, je partage mon histoire pour montrer comment le fait d'être honnête avec soi-même sur ce qui compte pour soi sur le plan professionnel et personnel peut vous mener vers des directions insoupçonnées. Avec un soutien et des conseils appropriés, ces voies inattendues peuvent déboucher sur une vie globalement plus satisfaisante.



AH! LES ENDROITS OÙ VOUS IREZ...

Les chemins conduisant de la psychologie à la consultation en gestion

ERICA NACCARATO

M.Sc.A

KELLY MCSHANE

Ph. D., CPsych, FC

Erica : Si vous avez déjà téléphoné à un professeur pour solliciter un poste de recherche après une première année d'université plutôt mauvaise, vous comprendrez combien le premier courriel que j'ai envoyé à Kelly le 1^{er} mars 2014 fut difficile. Tout ce que nous savions vraiment l'une de l'autre, c'est que nos intérêts de recherche relatifs à la santé mentale se chevauchaient et que nous souhaitions produire des résultats de recherche pour appuyer ma demande d'admission aux études supérieures et la demande de titularisation de Kelly. Nous avons sympathisé immédiatement, reconnaissant la forte éthique de travail de l'une et de l'autre, mais prenant également plaisir à découvrir la personnalité excentrique et franche que nous partagions. Dès cette première rencontre, Kelly m'a chargée de ressusciter un projet, bloqué dans le purgatoire éditorial, sur la modification du comportement et l'entretien motivationnel chez les adolescents. Étant une étudiante de troisième année d'études de premier cycle, vous pouvez imaginer combien j'avais besoin de confiance en moi pour entreprendre cette tâche, mais heureusement, l'optimisme et l'audace de Kelly m'ont propulsée en avant. Après avoir passé l'été à travailler dans le laboratoire de Kelly, j'ai fini par présenter une affiche scientifique à la conférence du North American Primary Care Research Group qui s'est tenue à New York. Et il s'est avéré, à notre insu à toutes les deux, que les présentations par affiches à cette conférence sont des événements incontournables, et le « grand-père » de la méthodologie réaliste (Dr Geoff Wong) m'a rendu visite. C'était un véritable moment d'apprentissage par la pratique!

Nous avons toutes deux reçu de bonnes nouvelles après l'achèvement du projet. En tant que joueuse de volley-ball de compétition et athlète universitaire à l'Université Ryerson, j'ai rédigé une thèse de spécialisation sur la mesure de la résilience et de la débrouillardise chez les étudiants athlètes. Bien que j'aie toujours pensé que la psychologie du sport allait devenir mon domaine de prédilection, Kelly et mon directeur de thèse de l'époque m'ont fait découvrir la psychologie industrielle et organisationnelle et j'ai fini par obtenir une maîtrise ès sciences appliquées (en psychologie I/O) à l'Université de Waterloo. Il n'a pas toujours été facile pour moi, dans un milieu universitaire très académique et positiviste (c'est-à-dire quan-

titatif), de me concentrer sur des sujets et des expériences pertinents pour les praticiens. Grâce à ma persévérance et à mon esprit d'initiative, mon mémoire de maîtrise a consisté en une étude qualitative des modèles mentaux cognitifs des entrepreneurs. Cela a vraiment déclenché mon intérêt pour l'analytique et mon désir de *mieux comprendre comment les dirigeants d'entreprise pensent et se sentent* (plus tard!).

Kelly : Vous pouvez imaginer que lorsqu'Erica a communiqué avec moi cet été-là, alors que j'étais une nouvelle membre du corps professoral bien déterminée à déposer une brillante demande de titularisation, j'ai été honorée qu'une nouvelle étudiante exprime son intérêt à l'égard de mon travail. Le moment était particulièrement opportun pour moi, car j'étais occupée à rédiger des publications pour présenter mon dossier de titularisation. J'ai obtenu la titularisation en 2016 et j'envisageais un congé sabbatique afin d'élargir mon champ de compétences cliniques dans le but d'inclure la psychologie industrielle et organisationnelle. J'ai entrepris un recyclage professionnel officiel auprès de l'Ordre des psychologues de l'Ontario, qui comprenait deux cours de premier cycle et de la supervision fournie par deux psychologues industriels/organisationnels expérimentés. Ce plan de formation était relativement simple, mais la formation au métier de consultant était un peu moins claire pour moi. Il y a sans aucun doute des lacunes en matière de formation des professeurs au rôle d'entrepreneurs et de consultants. J'ai exploité mon réseau d'enseignants à la Toronto Metropolitan University et j'ai commencé à travailler avec des innovateurs sociaux, à la Social Ventures Zone de la Toronto Metropolitan University (grâce à Alex Gill!). Ce fut un immense tournant pour moi, et j'ai pu acquérir les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires pour sortir des schémas établis des carrières universitaires et j'ai acquis des compétences en réflexion conceptuelle, en expérience utilisateur, en démarrage d'entreprises et en encadrement de jeunes entrepreneurs. Enfin, en 2018, j'ai été transférée à la Ted Rogers School of Management et j'ai commencé à me forger une carrière dans le domaine du bien-être au travail, du perfectionnement des employés et de la gestion du changement.

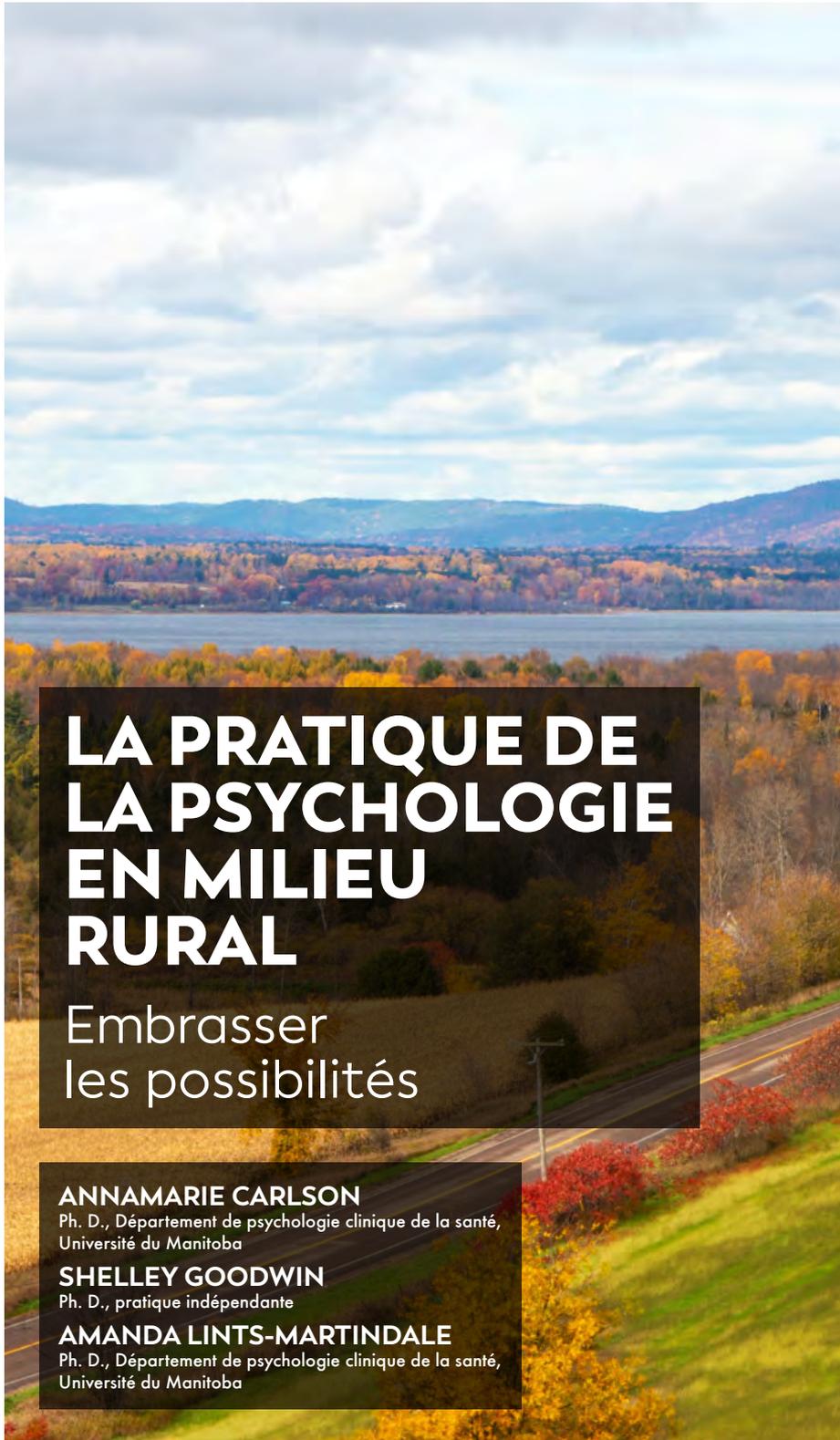
Nous nous amusons souvent du fait que nous avons toutes deux commencé dans le même domaine, bien que différent,

et que nous nous sommes ensuite retrouvées dans le domaine nouveau de la consultation en gestion. Le projet de recherche initial portant sur la façon et les raisons pour lesquelles les stratégies de modification du comportement fonctionnent est toujours présent dans le travail que nous faisons toutes les deux. Nous avons toutes deux obtenu des certifications en gestion du changement, et je vais enseigner cette matière dès la prochaine année universitaire. Je me concentre principalement sur le changement organisationnel, dans le cadre duquel j'effectue des évaluations et des interventions visant à découvrir et à corriger les facteurs implicites et tacites qui nuisent à la santé des employés. Forte de ces connaissances, je suis alors en mesure d'intégrer les théories psychologiques et les stratégies de modification du comportement pertinentes pour créer de nouveaux cadres organisationnels qui favorisent le bien-être des employés. J'ai depuis été détachée pendant un an à l'Université Ryerson pour y étudier l'incivilité et le harcèlement au sein du corps enseignant. Cela a stimulé mes intérêts de recherche dans ce domaine, et je collabore régulièrement avec des chercheurs universitaires sur des interventions visant à combattre le harcèlement et l'intimidation au travail. De plus, j'ai un cabinet de consultation où je soutiens les dirigeants et les organisations au moyen de l'accompagnement des employés et d'interventions organisationnelles. Pour le moment, je suis professeure agrégée en gestion des ressources humaines et en comportement organisationnel à l'Université Ryerson. Je me suis lancée dans une nouvelle série de projets liés aux facteurs psychosociaux du milieu de travail des prestataires de soins de santé grâce à des collaborations nouvelles avec l'Institut de recherche sur le travail et la santé et le COPSQ Network.

Erica : Parallèlement, je tire parti à la fois des principes fondamentaux de la gestion du changement et des perspectives psychologiques lorsque je travaille avec des dirigeants de toutes sortes pour cibler les principales motivations de leur personnalité afin de les amener à changer de mentalité, ce qui conduit finalement à des changements de comportement permettant d'obtenir des résultats positifs tant pour eux-mêmes que pour les organisations qu'ils dirigent. Aujourd'hui, Kelly et moi restons régulièrement en contact pour discuter de volley-ball (car la fille de Kelly joue désormais au niveau

compétitif!), en plus d'échanger des idées sur notre travail. Je suis actuellement consultante en gestion chez MacPhie, une entreprise de développement organisationnel située à Toronto, où je dirige diverses missions de développement d'équipes et de leadership pour des entreprises et des organismes sans but lucratif, notamment un programme provincial de formation en leadership destiné aux professionnels de la santé mentale qui interviennent auprès des enfants. Dans mon cabinet, je suis connue pour ma capacité à « aller au fond des choses » quand je parle à mes clients. J'ai tendance à poser des questions de qualification pour essayer de comprendre les processus mentaux du client, ses tendances naturelles et, parfois, ses insécurités les plus profondes. En ce qui concerne ma formation pratique et théorique, ma maîtrise en psychologie I/O a facilité mon entrée dans le domaine de la consultation en gestion; ainsi, intégrer le monde de la consultation en passant par les évaluations psychométriques s'est avéré très efficace. J'ai pu m'imprégner facilement de la méthodologie et des données scientifiques qui se cachent derrière les évaluations, grâce à ma formation en psychologie, pour laquelle la plus grande courbe d'apprentissage après l'école a été celle du travail avec les clients. J'avais une crédibilité établie en raison de mon parcours universitaire, mais ce que mon diplôme n'a pas fait, c'est valoriser et encourager les « compétences humaines typiques »; je n'avais absolument aucune idée de la façon de gérer un projet ou de travailler avec les clients. Je me suis fiée uniquement à mon intuition et à ma conscience sociale pour me guider dans ces nouvelles relations professionnelles et ces normes qui m'étaient peu familières. C'est pourquoi j'ai établi de solides relations de mentorat avec des collègues chevronnés de l'entreprise où j'ai travaillé dès la fin de mes études, ce qui m'a permis d'apprendre ce qu'il faut faire et ne pas faire dans le monde des affaires.

Nous espérons que cette réflexion encouragera les autres diplômés en psychologie à envisager différents cheminements de carrière. Nous souhaitons également souligner les avantages que vous apporteront la formation et le mentorat tout au long de votre carrière, ainsi que la valeur des liens authentiques! Nous vous souhaitons le meilleur dans votre parcours, au travail et dans la vie en général.



LA PRATIQUE DE LA PSYCHOLOGIE EN MILIEU RURAL

Embrasser
les possibilités

ANNAMARIE CARLSON

Ph. D., Département de psychologie clinique de la santé,
Université du Manitoba

SHELLEY GOODWIN

Ph. D., pratique indépendante

AMANDA LINTS-MARTINDALE

Ph. D., Département de psychologie clinique de la santé,
Université du Manitoba

Visualisez un instant les espaces géographiques des régions rurales du Canada. Si vous êtes comme la plupart des Canadiens, vous avez probablement fait naître dans votre esprit une scène bucolique. De nombreuses régions du Canada offrent en effet des paysages pittoresques où les

options restent infinies pour profiter de l'extérieur – randonnée, jardinage, ski de fond, natation, jeu de sport, équitation, chasse et pêche – et où seuls votre budget et vos centres d'intérêt restreignent les possibilités de choix. Vous avez peut-être envisagé de partir en randonnée à travers une forêt fortement boisée, de passer une

journée au bord de la plage ou d'observer les impressionnantes aurores boréales dansant dans un ciel nocturne. Peut-être avez-vous plutôt pensé au fait que le marché de l'immobilier était plus abordable en milieu rural comparativement aux grands centres urbains. Ou encore vous avez imaginé des trajets quotidiens agréables, sans embouteillage, où seul l'hiver vient gêner la circulation.

Nous pourrions croire l'ensemble de ces scènes vraies. Nous avons la chance de vivre dans un pays où ses citoyens ont accès à toutes ces occasions dans son espace rural. Cependant, la plupart des psychologues n'envisagent pas, sur le coup, une carrière satisfaisante lorsqu'ils se trouvent dans une communauté du Canada rural, bien que les carrières puissent y être très enrichissantes. Malheureusement, les personnes qui s'intéressent aux carrières en milieu rural ont souvent de la difficulté à trouver des offres locales de formation, des superviseurs en pratique rurale et des mentors qui peuvent offrir des idées et des conseils. Nous encourageons fortement les personnes qui pratiquent en milieu rural à envisager de proposer des stages de formation pour les étudiants et étudiantes en psychologie afin que ceux et celles qui souhaitent exercer une telle carrière aient l'occasion de le faire. En effet, nous travaillons toutes les trois en milieu rural et pouvons parler des possibilités qui y existent. Dans ce billet, nous désirons partager avec vous ce à quoi peuvent s'attendre les psychologues qui souhaitent pratiquer en dehors des centres urbains.

D'abord, les postes reliés à la pratique de la psychologie dans les communautés rurales ou nordiques peuvent être financés par l'état ou rattachés à une pratique privée et les titulaires des postes peuvent intervenir dans les domaines de la psychologie de la santé, de l'éducation ou encore en counseling. Bien qu'il y ait une forte probabilité que vous utilisiez davantage vos compétences de généraliste lorsque vous exercez la psychologie dans les milieux ruraux, une telle pratique peut vous procurer une flexibilité accrue – un aspect qui n'est pas toujours abordé dans les centres de formation postuniversitaires. Par exemple, vous préférez peut-être adopter un modèle de pratique généralisée qui se rapproche au modèle de la médecine familiale en travaillant avec des personnes de tout âge tout au long de leur vie en tenant compte

des divers champs d'intervention et en établissant des réseaux afin de diriger les patients vers des spécialistes. Les carrières peuvent se limiter à travailler avec des segments particuliers de la population (par exemple les enfants d'âge scolaire, les personnes âgées, les premiers intervenants), ce qui nécessite le développement d'une expertise dans un domaine spécifique. « *Si vous le construisez, ils viendront!* » Une pratique en milieu rural peut aussi représenter des frais généraux moindres (comme le loyer) et fournir des occasions de collaboration (comme partager des espaces de bureau) avec d'autres disciplines. Il est en effet possible de parvenir à un équilibre financièrement viable entre le travail et la vie personnelle.

De nombreux psychologues des régions rurales et du Nord participent également à des actions de mobilisation, en s'impliquant dans des organisations locales, provinciales, nationales et internationales pour faire progresser la profession et établir des liens professionnels. Par exemple, nous nous sommes rencontrés par l'entremise de la section « Psychologie des communautés rurales et nordiques » de la SCP. Nous travaillons dans des environnements très différents, dans des régions différentes du pays, mais nous collaborons à des projets liés à la rédaction de travaux universitaires, à l'avancement de la profession de psychologue et à l'offre de mentorat et de counseling. Notre intérêt pour la psychologie en milieu rural nous rassemble, malgré la nature variée de nos pratiques cliniques. Avec l'avancement de l'offre de services psychologiques à distance, l'isolement professionnel dans lequel pourrait se placer un praticien rural et nordique devient beaucoup moins préoccupant.

Un psychologue en milieu rural se rendra compte que de nombreuses compétences acquises dans le cadre de son programme de doctorat lui seront utiles. Êtes-vous intéressé par la recherche ou l'élaboration, la mise en place et l'évaluation de programmes? Ces centres d'intérêt existent certainement dans les communautés rurales. Nous avons constaté que les collègues qui manifestent un vif intérêt pour l'élaboration de programmes et la mise en œuvre de changements positifs obtiennent satisfaction sur ces points. Au sein de ces systèmes à plus petite échelle, les psychologues ont la capacité de participer activement à la mise en place de plans

visant le bien-être psychologique global en travaillant avec les communautés. Le rythme de changement peut certainement être plus rapide dans de tels systèmes, lesquels peuvent également se montrer plus flexibles, par rapport aux systèmes des grands centres urbains. Avec un faible nombre de psychologues dans les communautés rurales, ces professionnels ont davantage d'occasions pour exercer un leadership à toutes les étapes de leur carrière s'ils choisissent de suivre cette voie. L'existence que l'on suppose « de ce poisson dans son bocal » concernant la pratique en milieu rural peut s'avérer extrêmement bénéfique pour ceux et celles qui montrent un intérêt pour la défense des droits et le leadership. Pourtant, cet aspect positif lié à la visibilité dont on peut bénéficier en milieu rural est rarement mis en évidence dans les programmes de formation des diplômés où l'on parle plutôt du milieu urbain.

Un autre avantage de travailler dans un environnement rural réside dans la possibilité d'être un « spécialiste généraliste ». En effet, dans cet environnement, on pense peu souvent à œuvrer dans le domaine de la psychologie de la santé alors que, dans les centres urbains, les pratiques dans ce secteur d'activité sont souvent divisées en sous-spécialités telles que la psychologie de la douleur ou en réadaptation cardiaque. Un autre avantage est que de nombreux services se trouvent à proximité. Par exemple, un psychologue qui s'est installé intentionnellement au même endroit où d'autres programmes de gestion des maladies chroniques sont offerts s'ouvre à une collaboration multidisciplinaire en matière de soins. Dans les petites collectivités, le psychologue a la possibilité de suivre les patients tout au long de leur cheminement dans le système de soins de santé.

Un psychologue de la santé en milieu rural dont la pratique repose sur une approche flexible a la possibilité d'accepter des patients qui souhaitent le consulter pour traiter des problèmes de santé traditionnels tels que la douleur, l'adaptation, la santé comportementale et les traumatismes causés par un événement médical. Différents programmes d'interventions en groupe peuvent être développés selon les besoins respectifs des programmes d'aide aux maladies chroniques, lesquels, à leur tour, peuvent intégrer d'autres disciplines.

Par exemple, des équipes multidisciplinaires peuvent planifier des interventions en groupe liées à la perte de poids et à la gestion de la douleur pour les personnes en attente de procédures chirurgicales ou de traitements. Des ateliers de psychoéducation ou de thérapie d'acceptation et d'engagement (TAE) à séance unique peuvent aussi être offerts et adaptés afin d'inclure des références culturelles locales. Il est aussi possible d'avoir des consultations avec les patients là où ils sont hospitalisés ou avec d'autres praticiens.

Bien que le travail en milieu rural puisse offrir de nombreuses possibilités quant à la nature de la pratique en psychologie comme nous venons de le décrire, plusieurs psychologues n'ont pas accès à une telle expérience pratique pouvant conduire à cette voie de formation (c'est-à-dire avec des patients hospitalisés et des patients ambulatoires, processus de consultation interdisciplinaire, en groupe ou sur une base individuelle, avec des enfants et des adultes, etc.). Nous avons eu toutes les trois le privilège de suivre une formation généraliste. Nous avons aussi réfléchi à l'intérêt que cela représenterait de disposer d'un nombre accru d'établissements offrant une formation généraliste et d'avoir davantage de programmes de stages généralistes et des stages en milieu hospitalier (c.-à-d. un service médical) et en soins primaires. Il serait aussi bénéfique de tendre la main aux fournisseurs ruraux ou généralistes des régions, selon le cas, pour qu'ils fournissent des stages ou d'autres expériences de formation. Le fait d'être en contact avec d'autres psychologues praticiens ruraux pour du mentorat s'est révélé extrêmement utile en ce qui nous concerne. Au-delà d'une formation généraliste, une formation ou une expérience pratique dans un milieu de pratique indépendant permettrait d'acquérir une expérience qui s'avère indispensable pour le développement et la gestion de réseaux de références et d'orientation, pour la gestion des listes d'attente et pour le traitement de questions éthiques liées au fait de faire affaire dans une région rurale.

Les possibilités qui existent pour un psychologue dans les régions rurales du Canada sont vraiment infinies et offrent aux praticiens une carrière tout à fait satisfaisante, adaptée à leurs propres champs d'intérêt, à leur formation, à leur expertise et à leur sens de l'aventure.

SUIVANT LA CARRIÈRE CHEMIN D'ACCÈS PSYCHOLOGUE AUX DONNÉES SCIENTIFIQUE

Un extrait de a
CPA Webinar, 2022

TIMOTHY LEONARD

Ph. D., Gestionnaire de la science des données, Spotify,
ACP, Comité des relations internationales

Q : Pouvez-vous nous parler un peu plus de cette période de transition entre le moment où vous avez terminé votre doctorat et là où vous êtes aujourd'hui et aussi de comment vous avez pu faire ce saut et atterrir dans un environnement où vous faites appel à toutes vos compétences et avez du succès.

Certainement... Rien de ce qui se produit ne se fait par magie. Vous devez avoir tissé une trame de fond et avoir des centres d'intérêt pour vous animer et sur lesquels vous pouvez bâtir.

- Il existe des méta-compétences comme, par exemple, apprendre à apprendre ou s'exercer à résoudre des problèmes difficiles.
- Les apprentissages que vous effectuez lorsque vous êtes aux études supérieures s'avèrent précieux.
- Lorsque vous cheminez dans l'industrie, vous constatez que tout le monde n'a pas développé les compétences néces-

saires pour résoudre des problèmes. Ce ne sont pas des problèmes où vous pouvez utiliser Google et ensuite trouver une solution, n'est-ce pas? J'ai appris à maîtriser les méthodes de résolution de problèmes alors que j'étais aux études supérieures et beaucoup de personnes n'ont pas appris à le faire dans l'industrie, de sorte que vous pouvez très rapidement obtenir de l'avancement.

- En ce qui me concerne, j'avais déjà un intérêt profond pour beaucoup de ces choses, en particulier pour les éléments techniques comme les statistiques et l'apprentissage machine, que j'ai pu intégrer dans le cadre de mes études supérieures. J'étais donc, en quelque sorte, au bon endroit.
- Pendant ma période de transition, j'ai passé beaucoup de temps à poursuivre des activités hors programme. Mon superviseur aux études supérieures était d'un grand soutien et m'appuyait beaucoup. Nous avons trouvé des moyens où j'ai pu poursuivre des intérêts extraprofessionnels complémentaires, comme l'apprentissage de compétences avancées en programmation, la participation à des rencontres sur la science des données et à des marathons de programmation, mais, dans tous les cas, je devais aller à la rencontre de nouvelles personnes autant que possible. Même si je me sentais comme un étranger, je devais sortir de ma coquille et parler aux gens toutes les semaines, et me plonger dans le milieu de l'industrie. Conséquemment, j'ai pu me monter un portfolio en datalogie avec des connaissances à jour.
- Plus tard, j'ai pu m'inscrire à un incubateur d'entreprises, de type « camp d'entraînement intensif » en science des données. C'était un genre d'entreprise tremplin et j'ai passé cet été-là avec 20 autres doctorants, tous en période de transition, tous là ensemble à tenter de trouver notre chemin dans le cadre de ce camp d'entraînement. Cette expérience m'a plus tard ouvert quelques portes auprès d'employeurs auxquels je n'aurais pas eu accès autrement, dont Viacom, un important conglomérat de câblodistribution aux États-Unis. C'est à ce moment que ma carrière a vraiment commencé dans le domaine de la science des données.

Q : Diriez-vous que ces programmes de transition comme les camps d'entraînement intensifs ou ces incubateurs d'entreprises représentent comment la plupart des personnes passent d'un doctorat à l'industrie?

Le paradoxe de ces mécanismes d'encadrement réside dans le fait que ces programmes vont seulement accepter les personnes qui sont déjà aptes au travail, car ces entreprises font de l'argent en vous obtenant un emploi. Ces organisations ne vont pas laisser les gens participer au programme si elles ne pensent pas qu'ils peuvent déjà obtenir un emploi, d'où le caractère paradoxal.

Vous vous demandez peut-être quel est l'intérêt de se lancer dans de tels programmes. Je vous assure que je me suis posé cette question avant de prendre la décision de le faire.

Un des éléments les plus importants est que cela vous donne accès à un énorme réseau de personnes auxquelles vous n'auriez pas accès autrement. C'est comme un camp d'été, mais pour les emplois, et c'est vraiment utile.

Ces camps fournissent aussi, de manière intensive, un moyen de devenir maître de l'art de communiquer dans l'industrie, car communiquer dans le milieu universitaire diffère grandement de la façon dont vous communiquez dans l'industrie en général.

Ces programmes ne sont pas absolument nécessaires, mais si vous vous trouvez au bon endroit et que le moment est bon, cela peut accélérer un peu les choses et vous pouvez également établir un réseau et en tirer parti. Je suis vraiment heureux de ce que j'ai fait à ce moment-là, et de ce que cela m'a apporté.

Gardez en tête qu'il est essentiel que vous fassiez vos recherches, car tout le monde n'a pas le même bagage. Arriver au même résultat par vous-même prendrait des efforts et du temps et cette expérience vous donne en quelque sorte un sceau d'approbation.

En fin de compte, votre cheminement dépend en grande partie de qui vous connaissez. Votre doctorat ne vous donne pas nécessairement une entrée gratuite dans un grand nombre de réunions; c'est plutôt ce que vous avez fait et la façon dont vous l'avez fait qui vous ouvrent des portes.

Q : Si je pouvais vous poser une dernière question Tim pour ceux qui entament leurs études au doctorat... que peuvent-ils faire en ce moment, s'ils veulent suivre vos traces dans une carrière en science des données? Que peuvent-ils faire pour être mieux préparés et plus compétitifs?

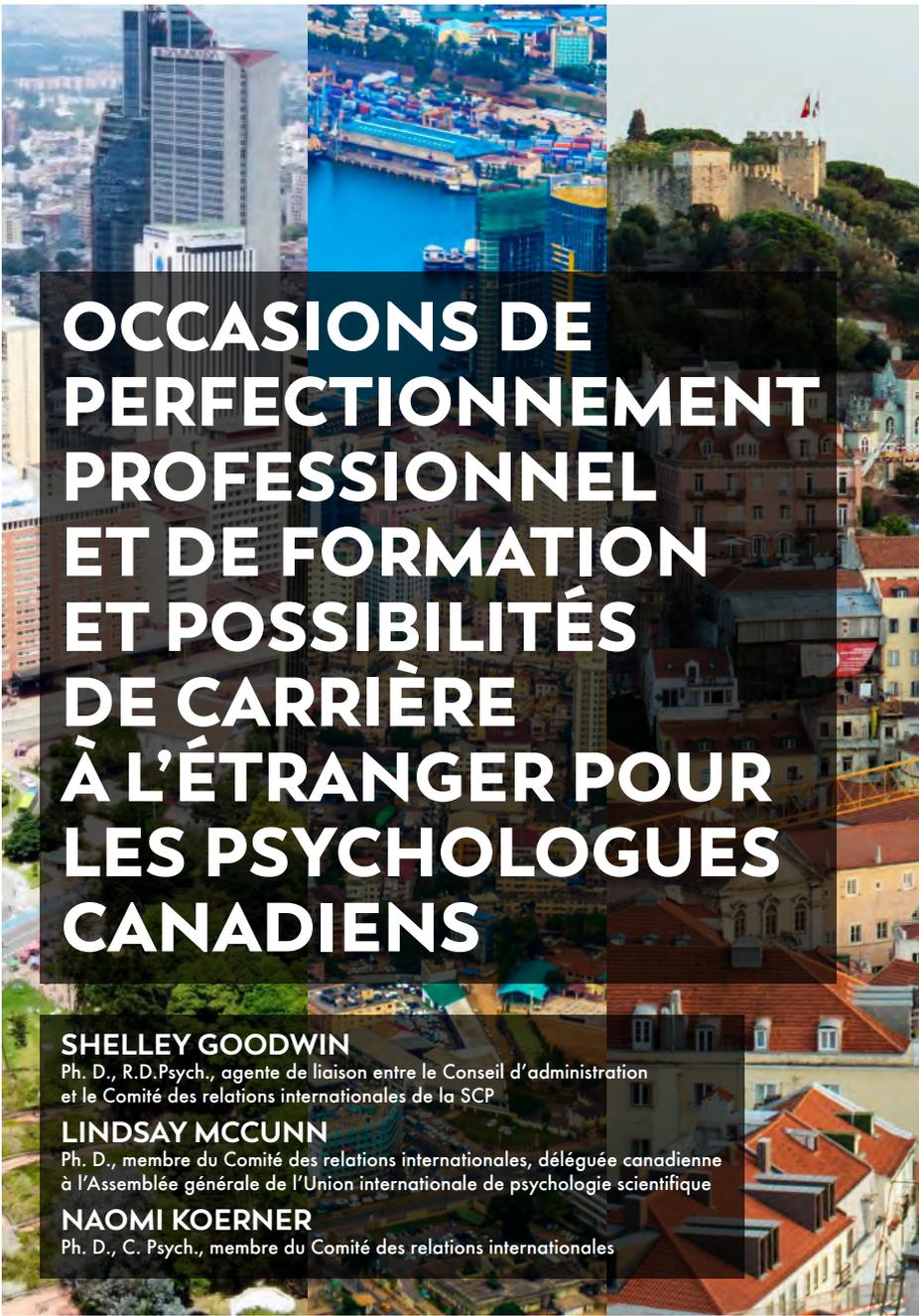
Allez faire un tour au département de statistiques et devenez amis avec tout le monde. Je ne peux pas souligner suffisamment l'importance de trouver une passion pour les statistiques et d'apprendre et d'apprécier profondément tout sur le sujet. Je ne serais pas où je suis aujourd'hui si je n'avais pas cette passion, et je n'aurais pas eu cette passion si je ne m'étais pas inscrit au programme de statistiques à York, avec son corps professoral et toutes les personnes dans le groupe. Ma passion, je l'ai vraiment héritée d'eux, et cela a été inestimable à ce jour.

Vous savez? J'utilise encore aujourd'hui des choses dont je me souviens alors que j'étais assis dans une chaise à apprendre et à prendre des notes, et c'est incroyable, car je travaille avec 30 autres experts en sciences des données et je me dis « Comment n'avez-vous pas appris cela? » « N'avez-vous rien appris de tout cela? » De toute évidence, ils n'ont rien vu de cela. Alors, la façon dont ils enseignent les statistiques à l'université peut vraiment vous donner une superpuissance.

Et le domaine de la psychologie est celui qui se rapproche le plus de celui des statistiques en raison des types de tests utilisés dans l'industrie. De toute évidence, le programme de statistiques enseigné dans d'autres secteurs ou disciplines ne couvre pas l'enseignement des statistiques appliquées, une matière qui est vraiment très précieuse.

Donc, voilà ma vision parcellaire de mon parcours. Je tiens toutefois à émettre deux suggestions que je juge pertinentes :

1. Déterminez ce qui vous intéresse et ce que vous aimez. Nourrissez vos passions;
2. Trouvez d'autres personnes, d'autres diplômés, qui font ce que vous faites et construisez un réseau de personnes à partir de ce bassin et de votre ensemble d'expériences.



OCCASIONS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET DE FORMATION ET POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE À L'ÉTRANGER POUR LES PSYCHOLOGUES CANADIENS

SHELLEY GOODWIN

Ph. D., R.D.Psych., agente de liaison entre le Conseil d'administration et le Comité des relations internationales de la SCP

LINDSAY MCCUNN

Ph. D., membre du Comité des relations internationales, déléguée canadienne à l'Assemblée générale de l'Union internationale de psychologie scientifique

NAOMI KOERNER

Ph. D., C. Psych., membre du Comité des relations internationales

Les membres de la SCP demandent parfois au Comité des relations internationales comment ils peuvent s'impliquer dans des activités à l'étranger liées à la psychologie. Cet article offre des exemples d'occasions intéressantes à l'étranger pour les psychologues et les stagiaires canadiens et propose des cheminements possibles de développement de carrière, lesquels couvrent le domaine de la psychologie internationale, peu importe l'étape à laquelle ils sont rendus dans leur carrière. Même pour les psychologues qui mènent une belle carrière depuis déjà un certain temps, il n'est jamais trop tard de s'engager internationalement.

Milieux universitaires

Universitaires sans frontières (<https://www.awb-usf.org/>) offre aux universitaires la possibilité de concevoir et de mettre en œuvre, selon une approche collaborative, des projets de renforcement des capacités avec des institutions partenaires dans les pays à revenu faible et intermédiaire. À l'heure actuelle, il y a plus de 25 collèges et universités du Canada qui font partie de ce réseau. Des appels de propositions portant sur l'enseignement, la recherche et la gestion ou le soutien administratif sont lancés tout au long de l'année.

EduCanada – Le gouvernement du Canada tient à jour une liste complète de bourses internationales d'études et de recherche et de prix internationaux destinés aux stagiaires, aux professeurs et aux chercheurs canadiens (<https://www.educanada.ca/scholarships-bourses/can/index.aspx?lang=fra>). Le site comprend également une liste de bourses d'études offertes aux établissements d'enseignement canadiens pour parrainer et accueillir des chercheurs invités non canadiens. Consultez le bureau des services de la recherche ou des relations internationales de votre établissement pour connaître les modalités pour présenter une demande.

Plusieurs universités canadiennes ont également des programmes de formation en santé mondiale ou en santé mentale mondiale. Certains établissements proposent des cours et des programmes offerts à distance aux professionnels qui souhaitent parfaire leur éducation et ajouter une spécialisation à leurs titres de compétences soit par l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme sans qu'ils aient à mettre leur carrière en veilleuse. Par exemple, la *London School of Hygiene and Tropical Medicine* offre des programmes en santé publique, en politique de santé mondiale et en épidémiologie, lesquels comptent des étudiants provenant de 150 pays, dont le Canada (<https://www.lshmt.ac.uk/study/courses/ways-study/distance-learning>).

Aussi, des cours et des webinaires gratuits permettent d'en apprendre davantage sur un sujet spécifique sans avoir à s'engager dans un programme d'études. L'*Organisation mondiale de la santé* (<https://openwho.org/>) et *edX* (<https://www.edx.org/>) proposent des cours en lien avec des sujets d'intérêts pour les psychologues (par exemple, l'intervention humanitaire en période de conflit et en cas de catastrophe).

L'*American Psychological Association (APA) International Learning Partner Program (ILPP)* offre en 2022 des programmes en Colombie, en Tanzanie et au Portugal. Le programme ILPP donne un aperçu de la façon dont chaque pays fait évoluer et instaure ses services et les pratiques dans le domaine de la psychologie et s'investit dans le domaine. Les participants s'engagent avec d'autres psychologues et collaborent avec des organisations non gouvernementales (ONG) qui travaillent dans la région. (<https://www.apa.org/international/programs/learning-partner>)

Collaboration, partenariat et gouvernance

La SCP et 60 autres associations de psychologie forment la *Global Psychology Alliance* (<https://www.apa.org/international/networks/global-psychology-alliance>) dont l'objectif est de mettre la science psychologique au service des problèmes mondiaux trop importants pour qu'une association puisse les aborder seule.

L'Union internationale de psychologie scientifique (IUPsyS) (<https://www.iupsys.net>) contribue au développement et à la promotion de la psychologie en tant que science fondamentale et appliquée dans le monde entier. La SCP entretient un partenariat avec le Conseil national de recherches du Canada pour maintenir l'adhésion du Canada à l'IUPsyS. Au sein de la SCP, la logistique est gérée par le Comité national canadien pour l'IUPsyS, un organe du Comité des relations internationales.

En plus d'être membre de la SCP, vous pouvez adhérer à une association internationale de psychologie. Toute association internationale offre des occasions qui permettent d'établir des relations à l'échelle internationale pouvant mener à des collaborations de recherche, à des possibilités de pratique et à de nouvelles initiatives appliquées à la croisée de la psychologie et d'autres disciplines, telles que le domaine du génie, de l'urbanisme, de la médecine, de la science du climat et autres. Certains membres de la SCP exercent également des rôles de gouvernance au sein d'associations internationales de psychologie en tant que membres élus au sein de conseils d'administration, représentants nationaux, membres à titre personnel, présidents de groupes de travail ou membres de comités consultatifs internationaux. D'autres membres ont aussi occupé des postes de direction au sein de l'IUPsyS, de l'*International Association of Applied Psychology*, du *International Council of Psychologists* et de la *Interamerican Society of Psychology*.

Promotion et défense des droits

La coalition PCUN – *Psychology Coalition of NGOs Having Consultative Status with the UN Economic and Social Council* (<https://psychologycoalitionun.org/>) – comprend des membres individuels et des ONG à l'échelle mondiale, y compris la SCP. S'appuyant sur la science psychologique, les membres

de la PCUN collaborent à la rédaction de déclarations offrant des solutions fondées sur des données probantes aux défis auxquels on tente de remédier à travers les objectifs de développement durable des Nations Unies. Les déclarations sont souvent rattachées à des événements spécifiques liés à l'ONU ou à des journées et semaines thématiques internationales (par exemple, la Journée mondiale de la santé mentale; Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté).

Le réseau international GNPHR, soit le *Global Network of Psychologists for Human Rights* (<http://humanrightspychology.org/>), fait la promotion d'une psychologie axée sur les droits de la personne. Ce réseau participe à la diffusion régulière de nouvelles, de recherches et de ressources éducatives et organise des événements de réseautage. Les membres sont invités à rédiger des articles pour le bulletin d'information du GNPHR et à participer au conseil consultatif.

Organismes internationaux/ONG

Médecins sans frontières (MSF) Canada (<https://www.medecinssansfrontieres.ca/>) fournit une aide médicale et psychologique là où elle est nécessaire partout dans le monde. Étant une ONG, MSF travaille souvent à l'intérieur de zones de conflits et dans les pays touchés par des maladies endémiques. Un salaire mensuel est versé en lien à cette affiliation si cette affiliation implique du travail sur le terrain. MSF recrute également des psychologues pour fournir des services au Canada, comme des séances de psychothérapie avant et après tout déploiement.

La *Croix-Rouge canadienne* (<https://www.croixrouge.ca/>) et la *Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge* (<https://www.ifrc.org/fr>) sont des organismes humanitaires qui recrutent des intervenants bénévoles pour les urgences et les catastrophes à l'échelle locale et mondiale.

Organisation mondiale de la santé (OMS) : L'APA et l'IUPsyS parrainent conjointement une bourse de recherche mondiale en santé mentale. Il s'agit d'une occasion unique de travailler avec l'OMS au sein du Département Santé mentale et usage de substances psychoactives. Le stage de 12 mois comprend le versement d'une allocation et un nombre limité de voyages (<https://www.apa.org/about/awards/mental-health-fellowship>).

Bref, les psychologues trouvent ici quelques avenues qu'ils peuvent emprunter pour donner à leur carrière une dimension internationale. Dès les premières étapes de leur formation, les étudiants en psychologie peuvent se renseigner au sujet de stages de recherche ou de pratique ou chercher un directeur de thèse qui travaille sur des projets liés à la psychologie internationale. Un autre moyen intéressant pour les professionnels de faire une transition vers la psychologie internationale est d'obtenir une bourse de recherche postdoctorale, même si cela ne correspond pas nécessairement à l'objectif premier de leur formation supérieure. Les psychologues qui embrassent déjà une carrière professionnelle et qui cherchent à se réorienter dans une direction internationale peuvent toujours le faire sans avoir à entreprendre à nouveau une formation : (1) en se joignant à un projet international existant lié à la psychologie, où ils peuvent être mentorés par un expert (2) en cherchant à exercer un rôle au sein de comités ou de conseils d'administration dans des associations professionnelles qui se penchent sur des questions à portée internationale en psychologie et (3) en faisant des demandes de bourses ou de séjours de formation ou de placement à l'étranger, lesquels offrent la possibilité de se consacrer à des activités d'enseignement ou de recherche de courte durée à l'étranger. Il est important d'adopter une approche globale lorsque vous cherchez des occasions de formation ou envisagez des possibilités d'avancement de carrière – plusieurs projets et initiatives en psychologie à l'étranger sont du ressort de disciplines ou de domaines autres, tels que la santé publique, les politiques publiques, le droit, la sociologie, la médecine et les soins infirmiers pour ne citer que ceux-là.

Vous êtes membre de la SCP et poursuivez votre travail à l'étranger. Avez-vous d'autres suggestions quant aux voies que les psychologues et les stagiaires canadiens peuvent emprunter pour exercer des activités liées à l'enseignement, à la recherche, à la gouvernance ou à la défense des droits ou pour collaborer à un projet humanitaire à l'étranger? Nous voulons vous entendre et connaître vos idées! Le Comité des relations internationales travaille actuellement à la création d'un répertoire de ressources à l'intention des membres de la SCP. S'il vous plaît, écrivez-nous à governance@cpa.ca. Visitez notre page à : <https://cpa.ca/fr/aproposdelascp/comites/internationalrelations/>.



SOUTENIR LES ÉTUDIANTS EN PSYCHOLOGIE DANS LEURS POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE

JULIA BRAGANZA

BSch, Queens University

MICHELLE DHAR

BSch, Queens University

ZAINAB HASSAN

BSch, Queens University

MOLLY PASCOE

BAH, Queens University

MADDY PROSSERMAN

BAH, Queens University

MEGHAN NORRIS

PhD, Queens University

Bien qu'ils soient étudiants en psychologie, certains étudiants ont une perception erronée de la discipline de la psychologie (p. ex., Kitching et Hulme, 2013; Lilienfeld, 2012). Il n'est donc peut-être pas surprenant que les étudiants en psychologie ne comprennent pas toujours comment leur formation se rattache à leur travail futur. Par exemple, seulement 20 % à 25 % des diplômés en psychologie ont déclaré une correspondance entre leur diplôme universitaire et leur carrière (Borden et Rajcecki, 2000). Cela est surprenant : la formation en psychologie permet d'acquérir des compétences et des connaissances dans les domaines les plus recherchés par les employeurs, y compris la communication, le leadership et les compétences analytiques (p. ex., Norris et Herrenwynen, en cours de publication).

Il y a des lacunes importantes lorsqu'il s'agit de préparer les étudiants en psychologie à des carrières ultérieures. Par exemple, l'accès à un aperçu réaliste de situation d'emploi pour certaines carrières en psychologie, comme la psychologie clinique, où les étudiants seraient en mesure de vivre une journée « au travail », est naturellement limité. Un aperçu réaliste de situation d'em-

ploi implique d'établir une perception précise des aspects positifs et négatifs de la carrière envisagée (Bilal et Bashir, 2016), et offrir un aperçu de situation d'emploi aux individus est important, car un tel exercice peut conduire à une plus grande satisfaction, une motivation accrue, des taux de roulement plus faibles et des attentes plus précises à l'égard du poste (p. ex., Bilal et Bashir, 2016; Keene, 2021; Phillips, 1998; Premack et Wanous, 1985). En particulier pour les étudiants de premier cycle qui souhaitent travailler en clinique et qui n'ont pas accès à un aperçu réaliste de situation d'emploi, le manque de compréhension des tâches quotidiennes peut avoir des conséquences : une étude portant sur l'épuisement professionnel chez les psychologues a révélé qu'un épuisement émotionnel accru était associé à un moindre contrôle des activités au travail, à un plus grand nombre d'heures de travail, à une augmentation du temps consacré aux tâches administratives et à la paperasserie, au fait de voir plus de clients provenant des soins intégrés et moins de clients qui paient directement, ainsi qu'à avoir à faire face à plus de comportements négatifs des clients (Rupert et Morgan, 2005). Le fait de disposer à l'avance d'un aperçu détaillé des facteurs de stress les plus courants au travail peut présenter des avantages importants pour ceux qui choisissent d'entrer ou non dans ce domaine, et dans quelle fonction.

Bien qu'il y ait des obstacles à l'obtention d'un aperçu réaliste de situation d'emploi dans certains contextes, il existe des possibilités pour les étudiants en psychologie de premier cycle d'acquérir certains types d'aperçus de situation d'emploi en participant à des activités expérientielles qui facilitent les expériences réelles sur le terrain, comme les stages (p. ex., Simons et al., 2012). De plus, les cours de thèse axés sur la recherche et les postes d'assistant de recherche peuvent également offrir aux étudiants une expérience de travail en laboratoire utile, ce qui les aide à envisager des perspectives d'emploi dans l'enseignement et la recherche (Lopatto, 2007; Sears et al., 2017). Il y a toutefois encore des problèmes liés à l'accès. Les possibilités de stages et de thèses ont tendance à nécessiter des processus de candidature rigoureux et peuvent donc être limitées aux étudiants les plus performants (p. ex., Sears et al., 2017).

Pour aider à établir un pont accessible entre les étudiants et les connaissances sur les carrières, une variété de documents et

d'événements utiles liés aux carrières ont été créés. Malheureusement, on a fait valoir que l'information utile sur les carrières pourrait ne pas atteindre les groupes démographiques cibles. Par exemple, dans certaines recherches, environ 40 % des étudiants ont déclaré n'avoir jamais établi de liens avec leur centre d'orientation professionnelle ou n'avoir jamais utilisé de ressources en ligne sur les carrières, et, des étudiants ayant eu accès à des conseils d'orientation, seulement 28 % des étudiants collégiaux actuels ont déclaré que les conseillers d'orientation étaient très utiles pour déterminer les options de carrière, et seulement 30 % ont indiqué que les conseillers d'orientation étaient très utiles pour déterminer les options d'études supérieures (Gallup Inc., 2017).

En effet, bien qu'ils soient certainement nécessaires, les services centralisés ne sont peut-être pas suffisants pour répondre aux besoins en matière de carrière. Comme exemple de l'impact de l'information sur les carrières offerte dans le cadre des cours et par les départements, les étudiants qui ont déclaré qu'au moins un professeur ou un membre du corps enseignant ou du personnel avait entamé une conversation sur les options de carrière étaient plus assurés de réussir sur le marché du travail, avaient davantage confiance dans le fait d'obtenir leur diplôme avec les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail et au travail, et étaient également plus susceptibles de croire que leur spécialisation leur permettrait d'obtenir un bon emploi (Gallup Inc., 2017). Ainsi, bien qu'il y ait de bonnes raisons de mettre au point de nouvelles méthodes interactives de diffusion en ligne de l'information sur les carrières (p. ex., Herman, 2010) et du contenu sur les sujets associés à l'épuisement professionnel, il est possible de simplement mettre les outils et l'information existants entre les mains de ceux qui peuvent en bénéficier, par ceux qui les servent régulièrement (p. ex., les instructeurs et les programmes). Nous proposons ici une fiche d'information sur les carrières en libre accès, contenant uniquement du contenu offert gratuitement, hébergé sur OSF, qui peut être facilement copié-collé pour inclusion dans les programmes de cours et les sites Web destinés aux étudiants. (Braganza, Dhar, Hassan, Pascoe, Prosserman et Norris, 2022, accessible par osf.io/9yrde). Nous espérons que ce sera une première étape utile pour mettre les étudiants en contact avec de l'information sur les carrières en psychologie, surtout au Canada.

Quelles sont les carrières dans psychologie?

Devenir psychologue :

cpa.ca/students/career/becomingapsychologist/

Carrières et psychologie

ecampusontario.pressbooks.pub/psychologycommons/chapter/careers-and-psychology-norris-m-2-28-2022/

Géographiquement, où les personnes ayant une formation de psychologie travail, et dans quels domaines?

ecampusontario.pressbooks.pub/psychologycommons/chapter/geographically-where-do-people-with-training-in-psychology-work-and-in-what-fields-norris-m-grant-s-2-28-2022/

Chemineurs de carrière non linéaires en psychologie

www.apa.org/workforce/publications/psycpathways/non-linear-career.pdf

Planifier une carrière en psychologie : un Canadien perspective pour les étudiants à l'université et les étudiants débutant l'université

cpa.ca/cpsite/UserFiles/Documents/Simner%20Career%20Guide%202009_Web.pdf

Profil des professionnels en psychologie de la Société canadienne de psychologie

cpa.ca/careers/psychology-profiles/

Le Manuel canadien pour les Carrières en sciences psychologiques :

ecampusontario.pressbooks.pub/psychologycareers/

Événements professionnels

Salon de l'emploi (organisé par le Association canadienne de psychologie)

cpa.ca/careerfair/

Comment poursuivre ma formation en psychologie ?

Compte tenu des nombreux parcours disponibles pour ceux s'intéressent à la psychologie, il y a beaucoup de formation disponibles en psychologie. Ci-dessous fournir un aperçu des parcours de formation.

Choisir un programme d'études supérieures : Comment affiner votre recherche

www.psychologicalscience.org/members/apssc/undergraduate_update/summer-2011/choosing-a-graduate-program

Conseils non censurés, de Mitch, pour présenter une demande d'études supérieures en psychologie clinique

mitch.web.unc.edu/wp-content/uploads/sites/4922/2017/02/MitchGradSchoolAdvice.pdf

Ressource « Psychology Works » : Postuler dans les écoles supérieures du Canada

cpa.ca/psychology-works-fact-sheet-applying-to-canadian-graduate-schools/

Comment puis-je trouver un emploi?

Il est parfois difficile de savoir par où commencer lorsque vous cherchez un emploi. Voici quelques ressources pour aider les étudiants à commencer dans les deux recherche d'emploi, et l'identification des compétences de base et les attributs souhaités par les employeurs.

CPA Career Hub

cpa.ca/careers/career-hub/

Carrières et psychologie

ecampusontario.pressbooks.pub/psychologycommons/chapter/careers-and-psychology-norris-m-2-28-2022/

Compétences essentielles pour les titulaires de doctorat en psychologie

www.apa.org/workforce/publications/psycpathways/essential-skills.pdf

Ressource « Psychology Works » : Préparation à une entrevue

cpa.ca/psychology-works-fact-sheet-preparing-for-an-interview/



3 JOURS



19 ATELIER DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONGRÈS NATIONAL ANNUEL 2022 DE LA SCP:
Calgary, AB
(17 – 19 juin 2022)

14
TABLES RONDES



1,349
DÉLÉGUÉS



120
PRÉSENTATIONS DE 12 MINUTES



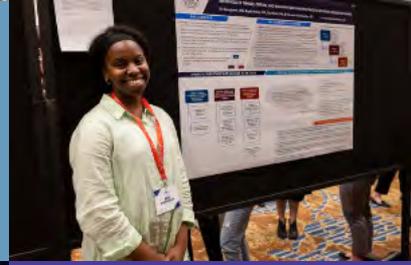
12
SÉANCES D'EXAMEN



5 PCW



5 DISCOURS
EN PLÉNIÈRE



**83RD CPA
ANNUAL
NATIONAL
CONVENTION
83^E CONGRÈS
NATIONAL
DE LA S.P.**



531
AFFICHES



19
CONFÉRENCIERS
DE LA SECTION

139
INSTANTANÉS



6 SYMPOSIUMS
PRÉSENTÉS
DANS LA SECTION



32
SÉANCES DE
CONVERSATION



45
SYMPOSIUMS



3
ADRESSE DU
PRÉSIDENT
DE SECTION

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA SCP

Voici la liste des principales activités menées depuis la publication du dernier numéro de *Psynopsis*.

Écrivez à membership@cpa.ca pour vous abonner à notre bulletin électronique mensuel, Les Nouvelles de la SCP. Vous vous tiendrez ainsi au courant de tout ce que nous accomplissons pour vous!

1. RAPPORT DE LA SCP ET DE LA CSMC SUR LES POINTS DE VUE DES EMPLOYÉS ET DES EMPLOYEURS SUR L'ACCÈS AUX SERVICES PSYCHOLOGIQUES

La SCP et la Commission de la santé mentale du Canada ont collaboré à la rédaction du rapport de recherche intitulé « L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs » qui visait à mieux comprendre les points de vue des employés et des employeurs sur l'accès aux soins psychologiques. Voici les principales constatations : 80 % des employés estimaient que la couverture des soins psychologiques était inadéquate; 72 % des employés ont déclaré que leur état de santé mentale s'était amélioré après avoir reçu des soins psychologiques; 60 % des employeurs étaient convaincus que la couverture en santé mentale offrait un bon rendement et 29 % des employeurs ont augmenté leur couverture en santé mentale pendant la pandémie de COVID-19. La version en ligne du rapport complet se trouve ici : <https://commissionsantementale.ca/wp-content/uploads/2022/05/Lassurance-maladie-complementaire-en-sante-mentale-dans-les-milieux-de-travail-canadiens-Perspectives-employes-et-employeurs-rapport-de-recherche.pdf>

2. BIENVENUE À LA NOUVELLE PRÉSIDENTE DE LA SCP ET AUX NOUVEAUX MEMBRES DU CONSEIL

Félicitations à la nouvelle présidente de la SCP, Kerri Ritchie, et à tous les nouveaux membres du Conseil de la SCP - Anita Gupta, administratrice non désignée; Eleanor Gittens, administratrice représentant l'éducation; Amir Sepehry, administrateur représentant le Conseil des sections; Nicolas Roulin, administrateur représentant la science. Tous et toutes ont accepté leurs nouvelles fonctions dans le cadre du congrès 2022 de la SCP.

3. FÉLICITATIONS AUX FELLOWS ET AUX LAURÉATS DES PRIX DE LA SCP

La SCP est heureuse d'annoncer les lauréats de nos prix de 2022. Merci pour le travail que vous faites et félicitations aux personnes suivantes :

Prix de la médaille d'or pour contributions remarquables à la psychologie canadienne :
John W. Berry, Ph. D.

Prix professionnel pour contributions remarquables à la psychologie en tant que profession :
Eric Jackman, Ph. D.

Prix pour contributions remarquables au service public ou communautaire :
Katy Kamkar, Ph. D.

Prix John C. pour services du membre de l'année :
Karen L. Blair, Ph. D.

Prix pour réalisation humanitaire :
Egale Canada

Prix du président pour un nouveau de chercheur :
Heather Prime, Ph. D.
Hayden J. R. Woodley, Ph. D.

Les membres élus en 2022 :
Jac J. W. Andrews, Ph. D.

Vina M. Goghari, Ph. D.
Randall K. Jamieson, Ph. D.
Anusha Kassan, Ph. D.
Angela K. Troyer, Ph. D.

4. 83^E CONGRÈS ANNUEL DE LA SCP

Merci à toutes les personnes qui sont venues à Calgary et qui se sont jointes en ligne au congrès 2022 de la SCP! Un immense choix de contenu couvrant une vaste gamme de sujets a fait du congrès de cette année, le premier en personne depuis 2019, un grand succès! Nous avons donné le coup d'envoi avec une cérémonie d'ouverture et un discours liminaire percutant de Ada Sinacore, la présidente 2021-2022 de la SCP. L'Aînée autochtone Beverly Keeshig-Soonias et la présidente 2022-2023 de la SCP, Kerri Ritchie, ont animé la cérémonie de clôture. Nous vous donnons rendez-vous à Toronto en 2023!

5. NOUVELLE SAISON DU BALADO DE LA SCP

La cinquième saison de *Mind Full*, la série de balados de la SCP, est maintenant en ligne. Les épisodes de cette saison portent sur :

- Chaque enfant compte et l'art autochtone avec Betty Albert.
- Diversité des genres, éducation et justice pénale avec Ada Sinacore et Keira Stockdale.
- Questions de diversité des genres, terminologie et droits de la personne avec Jesse Bosse et Aida.
- Vérité, réconciliation, génocide et psychologie avec Stryker Calvez et David Danto.
- Comment choisir un ou une thérapeute (et quoi faire si vous n'en trouvez pas) avec Houyuan Luo.
- La peur des aiguilles et la douleur des aiguilles avec Meghan McMurtry.
- Les sans-abri et un projet de psychologie avec Steve Joordens et Zaynab Azeem.

LES SALONS DE L'EMPLOI DE LA SCP

LES MOTS DES MENTORS

As previously mentioned, the CPA has hosted. Comme nous l'avons déjà mentionné, la SCP a organisé, en collaboration avec la Société canadienne des sciences du cerveau, du comportement et de la cognition (SCSCCC), deux salons virtuels de l'emploi. Dans le cadre de chaque événement, cinq à huit mentors ont chacun fait une présentation de 5 minutes portant sur leur cheminement de carrière. Après ces courts exposés, les participants avaient l'occasion de rencontrer ces mentors seul à seul dans des salles de discussion virtuelles. Vous trouverez ci-après les points saillants de la carrière de certains mentors, notamment qui ils sont, où ils travaillent et comment leur formation en psychologie contribue toujours à leur travail. Vous pouvez accéder à l'intégralité des présentations de tous les mentors des deux Salons de l'emploi dans la section réservée aux membres de la SCP par l'entremise du Carrefour de l'emploi de la SCP (<https://cpa.ca/fr/careerfair/>).

Meghan Norris, Ph. D. **Directrice des études de premier cycle, Université Queen's**

Meghan Norris a découvert la psychologie par hasard par l'intermédiaire d'un poste bénévole à titre d'adjointe à la recherche et elle s'est rendu compte qu'elle adorait le sujet. Elle a fait une demande à l'école des études supérieures et est tombée amoureuse de la recherche et de l'enseignement. Sur le plan professionnel, elle souligne l'importance de se faire confiance. Elle a eu des mentors en qui elle avait confiance. Elle pouvait aussi compter sur un réseau précieux et solidaire de professionnels au Canada, lequel comprenait des femmes d'affaires, et sur des collègues des sciences de la consommation dont elle a beaucoup appris. Elle avait également la confiance dans la formation qu'elle avait reçue pour occuper divers emplois et exceller dans son travail. Elle ajoute que les occasions d'enseignement à temps partiel ont également été importantes pour elle.

Déterminée à aider d'autres scientifiques en psychologie à exceller plus rapidement et à un niveau plus haut qu'elle, elle a publié, avec des collègues, « *The Canadian Handbook for*

Careers in Psychological Sciences » (<https://ecampusontario.pressbooks.pub/psychologycareers/>) et a écrit un article explorant les cheminements de carrière au-delà du milieu universitaire où elle parle de pourquoi l'industrie a besoin de titulaires de doctorat en psychologie, pourquoi ces derniers sont un apport important et comment leur travail peut faire une différence significative.

Conseil : Un cheminement de carrière ne se dessine jamais en ligne droite, et il n'est pas rare qu'une personne passe par plusieurs réorientations de carrière.

Anne-Marie Côté, M.A. **Coordonnatrice de l'apprentissage en ligne et du développement d'équipe, TakingITGlobal**

Le poste d'Anne-Marie l'amène à coordonner des activités de perfectionnement personnel et professionnel pour le personnel et des excursions virtuelles pour les écoles autochtones éloignées du Nunavut dans le cadre du programme Connected North ainsi qu'à diriger et à développer les activités du programme homologue francophone Connexions Nord.

Sa formation en psychologie lui a permis de développer une expertise en leadership et en bien-être organisationnel et l'a sensibilisée à l'importance de l'enseignement et de l'éducation, en particulier l'éducation qui responsabilise, innove et fournit un contenu culturellement pertinent et significatif.

Conseils : Essayez différentes choses; recherchez les ressources disponibles; saisissez toutes les occasions qui se présentent à vous (stages, bénévolat, accompagnement d'une personne qui occupe un emploi que vous aimeriez avoir), y compris celles qui vous mènent hors des sentiers battus; dites ce que vous voulez et mettez vos compétences en avant; ne vous imposez pas de limites (« ce n'est pas parce que vous ne trouvez pas ce que vous cherchez dans le cadre de votre recherche d'emploi que les possibilités n'existent pas »).

Sophie Kenny, Ph. D. **Scientifique, VPixx Technologies inc.**

Quelque part dans le monde, en ce moment, il y a des chercheurs qui utilisent un appareil spécialisé fabriqué par VPixx Technologies. Ces chercheurs travaillent peut-être dans un laboratoire comportemental, dans un centre d'IRM ou de MEG, ou avec des pri-

mates non humains. Cet appareil peut être un oculomètre, un projecteur vidéo, un système de sonorisation ou un écran de visualisation calibré. Sophie Kenny travaille directement avec le milieu universitaire non seulement pour comprendre les besoins actuels des chercheurs, mais aussi pour détecter les tendances en matière de recherche et penser aux possibilités de croissance de l'entreprise.

Elle fournit également des services de consultation pour les laboratoires. Elle remplit les bons de travail pour le développement de logiciels et de matériel personnalisés, conçoit et anime des ateliers axés sur les produits ou la technologie, donne des conférences et participe à des événements à titre de conférencière invitée. Lorsqu'elle participe à des conférences, elle interagit avec des clients du milieu universitaire et d'autres partenaires et met en place des projets de recherche indépendants et collaboratifs, comme diriger des examens de la littérature, de documents sur les méthodes de travail et de recherches perceptives ou cognitives expérimentales.

Conseil : si vous êtes efficace dans ce que vous faites et que les gens vous connaissent, plusieurs communiqueront avec vous pour vous proposer une variété de projets. Pour passer du secteur de la recherche à celui de la technologie, elle offre les conseils suivants : tenez un œil ouvert sur les ouvertures de poste; suivez vos contacts clés sur les médias sociaux; abonnez-vous à des listes d'envoi d'organismes spécialisés; faites suivre le financement avec vous; acquérez des compétences pour l'emploi que vous souhaitez; créez dans l'espace public des éléments représentatifs de vos compétences techniques (blogue, organisation d'un atelier technique); faites du réseautage; commencez à chercher tôt et faites-le souvent; et enfin, acceptez un emploi qui n'est peut-être pas parfait pour vous et grandissez dans le rôle.

Evangeline Danseco, Ph. D. **Chercheuse principale, Centre d'excellence de l'Ontario en santé mentale des enfants et des adolescents**

En plus de son rôle de chercheuse principale, Evangeline Danseco est évaluatrice accréditée de la Société canadienne d'évaluation. Travaillant avec des décideurs gouvernementaux et la haute direction d'organismes communautaires en Ontario, elle dirige divers projets liés à l'évaluation et à la mesure du rendement. Avant de venir au Canada, elle a participé à divers projets de recherche clin-

ique, impliquant des enfants et des familles, portant sur l'itinérance, les troubles du développement, l'exposition prénatale à la cocaïne et les blessures chez les enfants aux États-Unis, au Costa Rica et aux Philippines. Elle a obtenu sa maîtrise en psychologie du développement de la George Washington University et son doctorat en psychologie appliquée du développement de la University of Maryland, Baltimore County.

Conseil : Connaissez vos forces, sachez ce que vous aimez vraiment faire, continuez à grandir en jetant un coup d'œil du côté de vos angles morts et focalisez votre attention sur ce que vous jugez important dans votre travail.

Mamata Pandey, Ph. D.
Chercheuse scientifique, Régie de la santé de la Saskatchewan (SHA)

Mamata Pandey utilise des techniques de recherche novatrices pour identifier des stratégies fondées sur des données probantes qui peuvent améliorer la qualité des soins offerts aux patients dans la région sanitaire et dans les communautés rurales et éloignées des Premières Nations de la Saskatchewan. D'abord formée comme psychologue clinicienne en Inde, elle s'est inscrite à l'Université de Regina où elle a obtenu sa deuxième maîtrise et son doctorat, tous deux en psychologie expérimentale et appliquée. Son champ d'expertise couvre la participation des membres des communautés de Premières Nations, des réfugiés et des immigrants à la recherche en santé. Adoptant une approche centrée sur le patient, elle utilise la recherche en santé comme un outil pour trouver des solutions innovantes afin d'améliorer la qualité des soins offerts aux patients.

Mamata Pandey souligne que la formation reçue et les compétences acquises dans le cadre du programme de psychologie préparent tout diplômé à composer avec les exigences des postes en matière de compétences; chacun est prêt à s'engager dans une transition entre les différents rôles à assumer et les différentes tâches à réaliser (p. ex., conception de projets de recherche, rédaction de demandes de subventions ou de bourses, présentation lors de conférences, collaboration étroite avec les responsables des politiques et les décideurs). De plus, elle mentionne que, même après l'obtention de son diplôme, il peut y avoir des occasions de formation et que tous les emplois que l'on occupe avant d'obtenir l'emploi de ses rêves permettent d'acquérir des compétences et des expériences transférables.

Conseils : Établissez des relations personnelles et professionnelles dans tous les secteurs d'activités et faites du bénévolat dans divers secteurs.

Jennifer Major, Ph. D.
Responsable principale de l'amélioration, Fondation canadienne pour l'amélioration des services de santé

Jennifer Major souligne le rôle essentiel que joue la formation en psychologie dans le développement des compétences suivantes : gérer des projets en général et des projets de recherche complexes; comprendre la nécessité d'une bonne méthodologie scientifique; synthétiser l'information; résoudre des problèmes; maîtriser des compétences dans le domaine de l'analyse, des relations interpersonnelles et en communication; avoir un souci du détail et un sens de l'organisation et d'auto-motivation. Ces compétences sont toutes précieuses pour un employeur.

Même si elle a poursuivi une carrière en dehors du milieu universitaire, Jennifer Major a eu l'occasion, grâce à l'ensemble de ses compétences, de publier de nombreux articles et de participer à diverses activités d'application des connaissances s'adressant à différents publics.

Conseil : Jennifer Major insiste sur l'importance de développer ses réseaux, de chercher des occasions pour faire un stage et des ouvertures de postes dans divers secteurs (sans but lucratif, universités, gouvernement, santé), de ne pas avoir peur de faire appel aux gens et d'avoir des attentes élevées, mais réalistes.

Dafna Kohen, Ph. D.
Directrice adjointe de la Division de l'analyse de la santé, Statistique Canada

Formée comme psychologue du développement, Dafna Kohen utilise des données secondaires (c.-à-d. des séries de données basées sur la population) pour mener des recherches pertinentes sur les politiques dans les domaines de la santé et du bien-être des enfants et des adolescents ainsi que sur les déterminants sociaux de la santé, en particulier chez les populations vulnérables.

Conseil : Ne soyez pas trop nerveux à l'idée de choisir ce que vous voulez faire une fois que vous aurez votre diplôme. Avec le bagage qu'ils ont, il existe de nombreuses occasions incroyables pour les étudiants en psychologie. Explorez les nombreuses possibilités qui s'offrent à vous pendant vos études pour trou-

ver une voie qui vous convient.

Kyleigh Schraeder, Ph. D., R. Psych.

Chef d'équipe, Recherche sur les services de santé et sciences de la mise en œuvre/Institut des neurosciences, de la santé mentale et des toxicomanies, Instituts de recherche en santé du Canada

Kyleigh Schraeder est à la fois psychologue clinicienne agréée en Alberta et chef d'équipe à l'Institut des neurosciences, de la santé mentale et des toxicomanies des Instituts de recherche en santé du Canada. Avant de se joindre aux IRSC, elle a mené des recherches dans des domaines prioritaires clés de la santé mentale des jeunes, comme l'accès aux soins de santé mentale, les transitions dans les soins et les soins primaires. Elle a aussi dirigé des projets en Ontario et en Alberta afin de mieux comprendre comment les jeunes utilisent les services de santé mentale au fil du temps.

Kyleigh Schraeder fait remarquer qu'elle a acquis de nombreuses compétences au cours de ses études de premier cycle et aux cycles supérieurs, lesquelles lui sont d'une grande utilité dans l'environnement de travail rapide des IRSC. Sa formation lui permet de : comprendre le milieu de la recherche universitaire en santé au Canada; connaître les systèmes de santé et de santé mentale, les politiques et les pratiques ainsi que les principaux enjeux de santé publique au Canada; comprendre les principes, les approches et les méthodes liés aux services de santé et à la mobilisation des connaissances et être en mesure de gérer plusieurs projets ou priorités avec des échéances concurrentes. De plus, ses apprentissages lui ont permis d'acquérir de solides compétences en relations interpersonnelles et en gestion des communications, dont la gestion de questions complexes, délicates et confidentielles. Elle a également appris à faire preuve de professionnalisme, de discrétion, de courtoisie et de respect; à développer la capacité de gérer les horaires de travail pour répondre à de multiples demandes; à mettre en avant sa capacité à travailler en tant que joueur d'équipe et à travailler sous pression. Tout employeur accueille favorablement toutes ces compétences.

Cynthia Tran, M. Sc.
Gestionnaire de projet principale de l'incubateur d'idées, Rockwell Automation

Cynthia Tran est une experte accomplie en recherche marketing avec plus de 25 années

d'expérience éprouvées dans la supervision de projets, de programmes et d'initiatives stratégiques d'importance dans les grandes entreprises, une tâche qui englobe un large éventail de méthodologies et de publics – le commerce inter-entreprises et le commerce avec les consommateurs, des fournisseurs et des clients internationaux et nationaux. Formée à la fois en psychologie cognitive et en recherche en marketing, Cynthia Tran dit qu'elle combine facilement les connaissances qu'elle possède pour fournir des renseignements et des idées exploitables à ses partenaires d'affaires, à tous les niveaux d'une organisation et dans plusieurs secteurs d'activité.

Conseil : Transformez votre situation « Vous n'avez pas d'expérience dans le domaine [xyz] » en « Je sais comment poser la bonne question pour obtenir les renseignements dont j'ai besoin ». Le contexte n'a pas d'importance. Si je comprends l'objectif, j'ai les compétences nécessaires pour apporter des idées. Lorsque vous entendez « vous avez une formation en psychologie et non en affaires », ramenez la conversation sur le sujet de la raison pour laquelle votre formation en psychologie vous donne une longueur d'avance sur les autres qui sollicitent une entrevue pour le même poste. FAITES CONFIANCE À VOS CONNAISSANCES – La psychologie, c'est un pouvoir! Utilisez ce pouvoir!

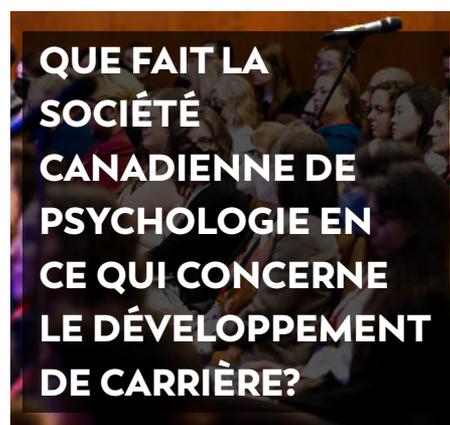
Ester Moher, Ph. D.
Vice-présidente, Recherche et connaissance de la communauté, UJA Federation of Greater Toronto

Tout au long de sa carrière, Ester a été en mesure de suivre la voie tracée par les sujets qui l'intéressaient, en particulier celle de la psychologie appliquée notamment en ce qui concerne l'écart entre la façon dont les gens pensent qu'ils devraient se comporter et la façon dont ils se comportent réellement. Sa formation reçue aux études supérieures lui a permis de découvrir de nombreuses applications intéressantes relevant de la vie courante en lien avec son travail et des types d'interventions qui contribueraient possiblement à réduire cet écart.

Grâce à ses études supérieures, elle a appris l'importance d'exercer de la rigueur lorsque l'on choisit des approches en recherche et d'avoir les nerfs solides lorsque l'on fait une présentation. Elle a reconnu qu'il n'y avait pas beaucoup d'intérêt pour son sujet de recherche et qu'il n'y avait pas beaucoup de postes disponibles en lien avec son sujet.

Après avoir pris conscience qu'un rôle traditionnel en milieu universitaire dans le domaine de la psychologie ne lui convenait pas, elle a fait son postdoc dans un laboratoire informatique. Au fil du temps, elle a fini par travailler pour le laboratoire et l'entreprise qui développait les algorithmes que le laboratoire testait. Elle a aussi travaillé dans de nombreuses entreprises en démarrage, dont l'environnement organisationnel, selon elle, diffère grandement de celui en laboratoire ou dans d'autres types d'entreprises, avant de devenir consultante. Le

domaine de la consultation s'est avéré très exigeant du côté de la gestion du temps. Étant à la recherche d'un équilibre travail-vie personnelle, elle a décidé d'endosser son rôle actuel de vice-présidente de la recherche pour l'organisation UJA. Cette organisation porte une grande attention aux personnes qu'elle soutient et à leurs besoins, aux interventions, à l'évaluation des programmes et aux répercussions. C'est grâce à sa formation en psychologie qu'elle a acquis ces habiletés, lesquelles composent son ensemble de compétences.



LISA VOTTA-BLEEKER

Ph. D., Directeur général adjoint
Société canadienne de psychologie

ADAM SANDFORD

Ph. D., Chef intérimaire de la psychologie,
Université de Guelph-Humber

En 2017, le gouvernement fédéral a commandé un examen de l'environnement de la science fondamentale et de la recherche au Canada. Les conclusions de cette étude, l'Examen du soutien fédéral aux sciences (aussi connu sous le nom « Le rapport Naylor »), indiquent au gouvernement qu'il devrait donner suite à plusieurs des recommandations qui s'y trouvent, notamment celles qui visent à améliorer la recherche fondamentale au Canada. L'étude a reçu un grand soutien de la part de scientifiques de partout au pays. En tant que président du Comité d'examen des sciences fondamentales, le D^r David Naylor s'est adressé à de nombreux auditoires au sujet desdites recommandations – l'un de ces auditoires était composé des membres de la Société canadienne de psychologie (SCP) et des membres du Consortium canadien pour la recherche (CCR) réunis lors d'un sommet organisé conjointement en mai 2019. Lors de ce sommet, le D^r Naylor a d'abord parlé d'une situation qui se répète de plus en plus chez les

étudiants des cycles supérieurs, alors que ces derniers délaissent le cadre universitaire pour poursuivre leur carrière ailleurs, puis de l'importance de reconnaître comment les titulaires de doctorat peuvent utiliser leurs compétences dans leur travail et comment ils se servent de ces compétences. Soulignant que seulement environ 20 % des titulaires de doctorat occuperont un poste universitaire menant à la permanence, le D^r Naylor a fait valoir la nécessité d'assurer une formation professionnelle obligatoire dans le cadre d'une formation doctorale, de sensibiliser les étudiants aux différents cheminements et possibilités de carrière tôt dans les programmes et de favoriser l'apprentissage intégré au travail (c.-à-d. expérience pratique, apprentissage du vocabulaire propre à la profession, réseautage) tout au long de leur formation doctorale.

Pour donner suite à certaines des recommandations formulées dans le rapport *Examen du soutien fédéral aux sciences* et entendues lors du Sommet, la SCP a créé le « Carrefour de l'emploi » (<https://cpa.ca/fr/careers/career-hub/>). Ce carrefour est accessible au public et offre un lieu pour annoncer des opportunités de carrière et des offres d'emploi, fournir des renseignements sur les carrières et les profils de carrière ainsi que sur la tenue de salons de l'emploi, proposer des ressources consacrées aux carrières, donner de l'information liée à la pratique de la psychologie et guider les psychologues en début de carrière. Bien qu'une partie de ce contenu puisse sembler utiliser un modèle s'adressant plutôt aux stagiaires, voulant que ces derniers poursuivent prioritairement des cheminements de carrière universitaire ou professionnels traditionnels, la SCP est consciente du besoin d'élargir les perspectives de débouchés et d'inclure des carrières que peuvent possiblement poursuivre les étudiants et les stagiaires en psychologie. Un champ d'application plus large peut comprendre :

1. Dresser le profil des titulaires d'un diplôme en psychologie qui ont poursuivi des cheminements de carrière en dehors de la pratique psychologique ou du milieu universitaire (voir ce numéro de *Psychopsis*).
2. Offrir des aperçus réalistes des cheminements de carrière possibles en dehors de la pratique psychologique ou du milieu universitaire (voir les vidéos des mentors et les listes des employeurs du Salon de l'emploi et les renseignements de la section « Des carrières et des professions en psychologie » sur la page du Carrefour de l'emploi).
3. Réfléchir à des moyens d'introduire de nouvelles possibilités de formation professionnelle et d'apprentissage intégré au travail à tous les niveaux d'enseignement en psychologie. C'est un élément que la SCP pourrait envisager à l'avenir.

Enquête de la SCP de 2015 sur les diplômés en psychologie : faits saillants des résultats de carrière

En 2015, la SCP a réalisé la première enquête axée sur les disciplines à l'échelle nationale auprès de personnes titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat en psychologie comme dernier diplôme. L'échantillon final comptait 4 441 répondants, dont 1 785 diplômés possédant une maîtrise et 2 656 un doctorat, lesquels ont fourni des données inestimables sur les besoins, l'offre et la demande des diplômés en psychologie au, et en provenance du, Canada. Les premiers résultats du sondage ont été publiés dans *Psychologie canadienne* (<https://doi.org/10.1037/cap0000059>) et le rapport final a été publié sur le site Web de la SCP (https://cpa.ca/docs/File/Publications/PGS_Final_Report_7Dec2016_EN-Final.pdf) (rapport en anglais).

Les répondants au sondage étaient des diplômés en psychologie travaillant dans les dix provinces et les trois territoires du Canada, ou aux États-Unis ou à l'étranger; plus de 50 % des répondants n'étaient ni membres actuels ni anciens de la SCP ou d'une association de psychologie provinciale, territoriale ou d'un état américain. Les répondants étaient diplômés de divers établissements d'enseignement (au Canada ou ailleurs; en ligne ou en personne), ils avaient orienté leur cours autour d'un large éventail de sujets en lien avec le domaine de la psychologie (ou pertinents au domaine) et ils avaient obtenu différents types de diplômes (p. ex., doctorat; maîtrise en arts; doctorat en éducation; maîtrise en psychologie).

Un élément clé du sondage, qui présente un intérêt particulier pour ce numéro spécial, touche une question à la fin du sondage qui demandait aux répondants s'ils changeraient quelque chose à leurs études, à leur formation ou à leur carrière. Près de la moitié des répondants (1 220 diplômés d'un doctorat et 907 diplômés d'une maîtrise) ont apporté des commentaires sur des changements qu'ils auraient aimé voir. Plus du tiers de ceux qui ont formulé des commentaires ont exprimé un besoin pour des cours et des expériences supplémentaires. De manière générale, ces derniers ont indiqué vouloir davantage d'expériences et de stages cliniques avec supervision, de formation en évaluation, en recherche et en statistiques, de mentorat et de cours ou de formation sur la création d'une entreprise et plus de cours et d'ateliers sur divers sujets. Ils auraient également souhaité acquérir et développer des compétences pratiques dans les domaines du leadership, de la défense des droits et des intérêts et des politiques publiques. De plus, un tiers de ceux qui ont formulé des commentaires ont mentionné qu'ils auraient souhaité concentrer leurs études sur une autre branche de la psychologie ou prendre un chemin différent dans leur formation en psychologie (p. ex. D. Psy. vs Ph. D.).

Aussi, 244 diplômés d'une maîtrise et 150 diplômés d'un doctorat ont mentionné qu'ils auraient préféré avoir obtenu un diplôme différent; parmi les diplômés d'une maîtrise, certains ont expliqué qu'ils auraient souhaité poursuivre des études au doctorat; quant aux diplômés d'un doctorat, peu d'entre eux ont exprimé le regret d'avoir poursuivi de telles études. De même, 172 répondants ont indiqué qu'ils poursuivraient des études dans un tout autre domaine (généralement un autre domaine lié à la santé).

Les répondants ont également dit avoir besoin de plus de soutien et de mentorat après l'obtention de leur diplôme pour ce qui est de la passation des divers examens pour les praticiens (p. ex., EPPP), des stages postdoctoraux, des possibilités postdoctorales de formation, de la gestion de projet, des aspects commerciaux de la science et de la recherche d'un emploi – des points qui concordent avec ce que la SCP a entendu au cours des dernières années et qu'elle s'efforce d'aborder dans le cadre des divers webinaires et foires qu'elle organise et dans les autres ressources liées à la carrière qu'elle propose.

Que pouvez-vous faire pour explorer différents cheminements de carrière?

Alors que nous bouclons la boucle de ce numéro spécial, nous vous recommandons de sortir des sentiers battus et d'enrichir votre formation d'expériences dans les domaines de l'évaluation de programmes, des politiques publiques et de la gestion de projets. Allez discuter avec les médias et rencontrer des représentants du gouvernement et d'autres décideurs. Les diplômés d'un doctorat en psychologie obtiennent leur diplôme avec un ensemble de compétences considéré comme une réelle valeur dans de nombreux contextes dans lesquels il peut y avoir de nombreuses occasions d'emploi. Recherchez des postes et postulez pour des emplois d'après vos compétences plutôt qu'en fonction du titre d'un poste.

Communiquez avec les services d'orientation de carrière de votre alma mater ou avec ceux qui sont exposants lors de conférences. Explorez aussi la voie du counseling de carrière ou du mentorat professionnel. Ces conseillers ou mentors peuvent vous donner d'excellents conseils pour élargir votre recherche d'emploi, identifier vos intérêts professionnels, faire correspondre vos compétences à des carrières possibles et peaufiner votre CV. Ces personnes peuvent aussi vous aider à améliorer vos compétences en entrevue pour vous préparer en vue de la carrière que vous avez choisie et vous donner de la rétroaction sur les postes pour lesquels vous avez postulé. Pour plus de renseignements, consultez le *Carrefour de l'emploi* de la SCP.

Tenez compte des compétences que vous développez actuellement dans votre programme d'études. Vous l'ignorez encore peut-être, mais vos précieuses compétences transférables d'analyse critique peuvent s'appliquer de manière particulièrement significative dans de nombreux contextes de carrière en dehors de la pratique de la psychologie et du milieu universitaire. Pensez également à vos compétences en communication, en travail d'équipe, en résolution de problèmes et en gestion de projet que vous travaillez probablement déjà à développer.

La SCP s'engage à mettre en évidence la richesse et la profondeur de la formation en psychologie dans tous ses domaines, notamment en ce qui concerne le développement de carrière. Nous voulons entendre ce que vous avez à dire sur le sujet et savoir ce dont vous avez besoin et ce qui s'avérerait utile pour vous, selon le cas. Nous vous invitons à communiquer avec nous à tout moment en envoyant un courriel à science@cpa.ca.

Build a career while making a difference



Join Lifemark and benefit from:

Community impact

- National reach with a local touch

Innovative thinking

- Develop and implement leading-edge psychological programs from prevention to intervention

Whole-person care

- Interdisciplinary team approach
- In-person and virtual care

Award-winning corporate culture

Looking to belong to a supportive, collaborative community? Join Lifemark and grow with us.

Contact us today at careers@Lifemark.ca

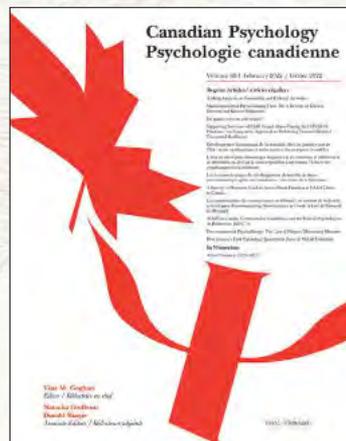
Waterstone
CANADA'S
**MOST
ADMIRED
CORPORATE
CULTURES**
2019 • 2021

Lifemark
HEALTH GROUP

CANADIAN
PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION



SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DE PSYCHOLOGIE



The Official Journals of the Canadian Psychological Association

Published on behalf of CPA by the American Psychological Association

Meet the Editors, browse free resources, sign up for alerts, and submit your work: at.apa.org/CPA2022

RÉSERVEZ CES DATES

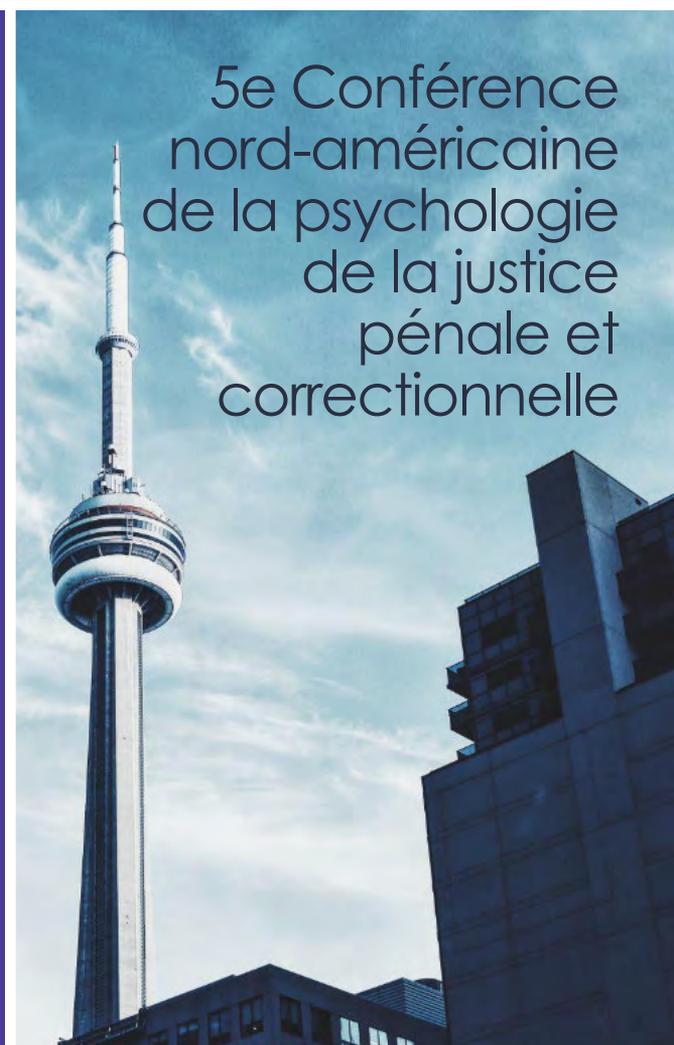
84e congrès annuel de la
SCP tenu concurremment
avec la 5e Conférence
nord-américaine de la
psychologie de la justice
pénale et correctionnelle

Du 23 au 25 juin 2023

Lancement de l'appel
à communications :
début octobre



5e Conférence
nord-américaine
de la psychologie
de la justice
pénale et
correctionnelle



Consultez régulièrement le site Web du congrès pour obtenir les nouvelles et les renseignements les plus récents.

convention.cpa.ca/?lang=fr

cpa.ca/fr/naccjpc