



Rapport sur les besoins de formation des membres de la SQPTO

Par

Jacques Forest, Ph.D.,
Professeur
ESG-UQAM

et

Louis-Pierre Sarrazin
Doctorant, Université
de Montréal

En collaboration avec Sylvie Jourdain et Roger Laroche

Septembre 2007

Table des matières

Qui sont les membres de la SQPTO?	3
Sexe	3
Âge	3
Années d'expérience	3
Région	3
Public / Privé	4
Niveau de formation	4
Domaines de formation	5
Domaine de pratique principal	6
Domaine de pratique secondaire	6
Domaine de pratique tertiaire	7
Statut de membre	7
Défis et capacités professionnels	8
Les défis professionnels	8
Les capacités professionnelles	14
Besoins de formation	19
Comparaison des besoins de formation par domaines de pratique	19
Besoins de formation pour chaque domaine de pratique	19
Différences sur les besoins de formation	22
Les moyens de formation privilégiés (total)	23
Les moyens de formation privilégiés par région	23
Montréal	23
Québec	24
Etrie	24
Outaouais	25
Revue	26
Prix annuel	28
Conférencier	29
Implication au sein de la SQPTO et type d'implication	31
Montréal	31
Québec	32
Etrie	34
Outaouais	34
Non-spécifié	34
Commentaires généraux	36
Conclusions	38

Qui sont les membres de la SQPTO?

Sexe

Voici comment les membres qui ont répondu au sondage sont distribués par sexe:

Homme	55 (33.3%)
Femme	99 (60%)
Non spécifié	11 (6.7%)

165 personnes (100%)

Âge

En moyenne, les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage ont 39.4 ans (ÉT = 11.6 ans).

Parmi les membres ayant répondu au sondage, le plus jeune a 21 ans alors que le plus vieux a 65 ans.

Quinze personnes n'ont pas répondu à cette question.

Années d'expérience

En moyenne, le nombre d'années d'expérience des membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage est de 10.5 ans (ÉT = 9 ans).

Le plus bas niveau d'expérience est 0 ans (étudiant(e)) alors que le plus grand niveau d'expérience est de 35 ans.

Région

Voici comment les membres qui ont répondu au sondage sont distribués par région :

Montréal (Montréal, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie)	106 (64.2%)
Québec (Capitale-nationale, Centre du Québec, Chaudière-Appalaches, Mauricie, Saguenay)	19 (11.5%)
Estrie	15 (9.1%)
Outaouais	12 (7.3%)
Autre	1 (Canada, Europe, Tunisie / 0.6%)
Non spécifié	12 (7.3%)

165 personnes (100%)

Public / Privé

Les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage travaillent dans :

Le public	70 personnes (42.4%)
Le privé	76 personnes (46.1%)
Non spécifié	19 personnes (11.5%)
	165 personnes (100%)

Niveau de formation

Les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage ont un(e):

Baccalauréat	38 personnes (23%)
Maîtrise professionnelle (pratique) sans mémoire ni essai	14 personnes (8.5%)
Maîtrise professionnelle (pratique) avec essai	36 personnes (21.8%)
Maîtrise professionnelle (pratique) avec mémoire de recherche	27 personnes (16.4%)
Maîtrise en recherche	6 personnes (3.6%)
Scolarité de doctorat (« All but dissertation »)	14 personnes (8.5%)
Doctorat professionnel (pratique)	7 personnes (4.2%)
Doctorat recherche-intervention	10 personnes (6.1%)
Doctorat en recherche	11 personnes (6.7%)
Postdoctorat	1 personne (0.6%)
Non spécifié	1 personne (0.6%)
	165 personnes (100%)

Si nous regroupons par niveau de formation (domaines confondus), les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage ont atteint le niveau de formation suivant :

Baccalauréat ou moins	38 personnes (23%)
Maîtrise complétée et « ABD »	83 personnes (50.4%)
Doctorat complété	28 personnes (17%)
Postdoctorat	1 personne (0.6%)
	165 personnes (100%)

Domaines de formation

Les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage ont étudié dans les domaines suivants:

Psychologie du travail et des organisations	93 personnes (56.4%)
Autres domaines de la psychologie (autre que psychologie du travail)	37 personnes (22.4%)
Relations industrielles	1 personne (0.6%)
Ressources humaines	6 personnes (3.6%)
Sociologie	1 personne (0.6%)
Travail social	0
Non spécifié	4 personnes (2.4%)
Autres	23 personnes (13.9%) → Voir le détail ci-après

Dans les autres domaines de formation, voici ce que les gens nous ont rapporté :

<u>Management HR</u>	<u>Éducation</u>	<u>Orientation</u>	<u>Autre</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Management, ressources humaines et dynamiques des organisations • Coaching d'affaires • Psychosociologie • Sciences Économiques • Coaching avec ILCT • Analyse et intervention dans groupes et organisations • J'ai deux diplômes, soit une maîtrise en psychologique T/O Scolarité doctorale complétée et une maîtrise en Ressources humaines • Administration; andragogie; psychologie, psychométrie <p>8 personnes (4.8%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Communications - Éducation • Sciences de l'éducation • Linguistique éducation <p>3 personnes (1.8%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sciences de l'orientation • Conseillère d'orientation profil organisationnel • Counseling et orientation • Sciences de l'orientation • Orientation professionnelle (3) • Orientation (2) • Counseling de l'orientation • Éducation - orientation - Relations industrielles <p>11 personnes (6.7%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Spécialisation en Biochimie <p>1 personne (0.6%)</p>

Domaine de pratique principal

Parmi les 5 domaines de pratique identifiés par Foucher et Leduc (2001), les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage ont indiqué que leur domaine de pratique principal était :

Dotation et évaluation de potentiel	64 personnes (38.8%)
Diagnostic et développement organisationnel	33 personnes (20%)
Formation et coaching du personnel-cadre, professionnel et technique	35 personnes (21.2%)
Mandat en gestion des carrières et en réaffectation	7 personnes (4.2%)
Aide aux employés et santé psychologique au travail	15 personnes (9.1%)
Non spécifié	11 personnes (6.7%)
	165 personnes (100%)

Domaine de pratique secondaire

Parmi les 5 domaines de pratique identifiés par Foucher et Leduc (2001), les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage ont indiqué que leur domaine de pratique secondaire était :

Dotation et évaluation de potentiel	17 personnes (10.3%)
Diagnostic et développement organisationnel	41 personnes (24.8%)
Formation et coaching du personnel-cadre, professionnel et technique	50 personnes (30.3%)
Mandat en gestion des carrières et en réaffectation	20 personnes (12.1%)
Aide aux employés et santé psychologique au travail	15 personnes (9.1%)
Non spécifié	22 personnes (13.3%)
	165 personnes (100%)

Domaine de pratique tertiaire

Parmi les 5 domaines de pratique identifiés par Foucher et Leduc (2001), les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage ont indiqué que leur domaine de pratique tertiaire était :

Dotation et évaluation de potentiel	24 personnes (14.5%)
Diagnostic et développement organisationnel	26 personnes (15.8%)
Formation et coaching du personnel-cadre, professionnel et technique	36 personnes (21.8%)
Mandat en gestion des carrières et en réaffectation	19 personnes (11.5%)
Aide aux employés et santé psychologique au travail	19 personnes (11.5%)
Non spécifié	41 personnes (24.8%)
	165 personnes (100%)

Statut de membre

Voici le statut de membre des personnes qui ont répondu au sondage :

Membre régulier	93 personnes (56.4%)
Membre honoraire	2 personnes (1.2%)
Membre ami	18 personnes (10.9%)
Membre étudiant régulier	46 personnes (27.9%)
Membre étudiant ami	3 personnes (1.8%)
Membre de l'OPQ mais non-membre de la SQPTO	2 personnes (1.2%)
Non spécifié	1 personne (0.6%)
	165 personnes (100%)

Défis et capacités professionnels

Les défis professionnels

Quels sont les défis professionnels auxquels vous aurez à faire face?

Pas de commentaires

Pas de commentaire

N/A

Défis professionnels au niveau personnel

Développement d'affaires

- La promotion de mes services
- Maintenir mon emploi grâce aux subventions d'emploi Québec
- Vendre mes services tout en conservant mon indépendance professionnelle
- Développer une clientèle en coaching
- Faire davantage du développement d'affaires
- À plus long terme, je dirais je suis préoccupée par tout ce qui touche au développement d'affaires et à la gestion des clients.
- Développement d'affaires Incorporation Croissance Alliance et développement de produits Présentations
- Développer ma clientèle.
- Reconnaître les opportunités d'emploi
- Trouvez des contrats sans passer par Mercks

Conciliation travail vie personnelle

- Continuer à être motivée par mon travail et maintenir un bon équilibre de vie.
- Les absences fréquentes en raison de mes grossesses qui j'espère seront nombreuses.

Difficultés professionnelles

- Assurer le bon type de coaching aux employés et convaincre les organisations de ce type de formation
- Gérer mon temps plus efficacement
- Un défi ultime est de trouver comment concilier mes intérêts, mon expérience et les besoins des clients dans les milieux organisationnels.
- Avoir + d'influence auprès des hauts dirigeants (vs retour sur investissement des stratégies de prévention primaire).
- Prendre de l'expérience alors qu'on a peu de temps pour se former.
- Faire du coaching professionnel avec des gens plus vieux (plus difficile au niveau de la crédibilité) souvent ils pensent que l'âge rime avec intelligence

Mandats personnels à remplir

- Faire des diagnostics organisationnels
- Répondre à des mandats d'évaluation de potentiel
- Innover : transformer l'offre de service RH sans ajouter de ressources humaines et financières - Positionnement stratégique de la fonction RH
- Jumeler formation et changements organisationnels d'envergure dans un contexte où les employés sont surchargés, dépassés par les changements organisationnels constants des dernières années... Assurer le transfert au quotidien des nouvelles pratiques, en collaboration avec les directeurs et chefs d'équipe. Apporter le soutien nécessaire aux chefs d'équipe dans le repositionnement de leur rôle.
- Chantiers de recherche
- La réduction de la taille de la fonction publique

- Changement complet de l'équipe de travail; recrutement et rétention de personnel professionnel et de soutien.
- Rédiger mon projet de thèse Effectuer mon expérimentation de thèse Débuter la rédaction de ma thèse de doctorat
- Mise sur pied de divers programmes (évaluation de rendement, manuel de l'employé, socialisation, plan de communication, etc.)
- Implanter un système de gestion des compétences pour les professionnels multidisciplinaires d'un établissement de santé, profils de compétences pour dotation, suivis de performance, analyse de tâches, etc. Implanter une nouvelle direction-conseil dans un établissement de santé: direction des services multidisciplinaires faire les liens avec un plan de développement de compétences pour l'ensemble des professionnels desservis et pour chacun d'eux individuellement.
- D'abord, poursuivre ma thèse, ensuite tenter de faire du diagnostic avec certains proches.
- Contribuer au développement de mon organisation. Diversifier mes mandats
- Soutenir les changements reliés à la création d'un CSSS et d'un réseau intégré de services (volet humain) - Contribuer à la définition et l'appropriation d'une mission, d'une vision et valeurs communes dans mon Organisation
- Implantation de l'approche talents
- M'assurer que mon employeur dispose des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour combler ses besoins Favoriser l'embauche des personnes appartenant aux groupes visés par la Loi sur L'accès à l'égalité en emploi à l'aide d'instruments de sélection valides et fidèles
- 1) Interpréter, de façon officielle, des résultats de tests psychométriques avec une formation Ph.D.(recherche). 2) Être en mesure de développer des mesures Web et 360 "en ligne".
- Développer et mettre sur le marché de nouveaux outils en Management des connaissances
- supporter les changements des organisations
- Établir des ententes avec le Centre de services partagés du Québec (CSPQ) dans le cadre de la tenue des concours pour la sélection du personnel de notre organisation considérant que nos objectifs relatifs à la qualité de la sélection diffèrent.

Phases de vie et carrière

- Passer d'un mode généraliste à un mode un peu plus spécialiste tout en conservant une certaine polyvalence.
- Transition vers la préretraite
- Me trouver un poste de professeur. Sécuriser des subventions de recherche. Publier des articles.
- Début de carrière; me tailler une place comme psychologue T/O dans le public...
- Je suis à mes débuts de carrière en tant que consultante. J'ai donc encore beaucoup à apprendre et de nombreux défis m'attendent.
- (1) Sortir de mon doctorat et commencer à travailler comme psychologue (2) trouver un emploi intéressant où je serais heureuse et je pourrais contribuer au santé des personnes dans les organismes
- Je suis présentement en transition de carrière. Mon défi principal présentement est de décider entre une carrière comme consultante à mon compte, avec une firme (ce qui est mon expérience passée) ou me joindre à une entreprise comme psychologue à l'interne.
- Me trouver un emploi en psychologie industrielle
- Troisième stage en psychologie du travail
- Assumer une partie de la relève de la pratique de la psychologie d'une psychologue d'expérience (i.e. prendre le rôle de 2e psychologue de confiance d'une firme en ayant peu d'expérience)
- Finir mon doctorat. Payer mes dettes d'études.
- Garantir ma place au soleil (professionnel) malgré mon âge et mon expérience
- Troisième stage en psychologie du travail
- Entrée sur le marché du travail (dans le milieu de la consultation)
- Entrée sur le marché du travail en tant que jeune professionnelle diplômée
- Changement d'emploi afin que celui-ci corresponde davantage à mes aspirations professionnelles
- Accéder au marché du travail après mon doctorat
- Démarrer ma propre entreprise de consultant en entreprise au niveau de l'évaluation des personnes en difficultés et pour progression de carrière.

Développement de ses compétences

- Maintenir les compétences à jour. élargir ma pratique à d'autres domaines de la psychologie du travail
- Apprendre à me bâtir une expérience
- Être plus performante en coaching
- Garder mes connaissances à jour
- Initiation à la pratique (stages) Recherches
- Développer ma créativité
- Dans les deux prochaines années, j'aimerais bien perfectionner mes connaissances en évaluation de potentiel et en D.O.
- Avoir une bonne pratique de coaching d'affaires
- Parfaire mon savoir-faire en évaluation,
- Consolider mes acquis en coaching
- Maintenir à jour mes connaissances dans mon domaine de spécialisation
- Élargir mon champ de pratique (toucher à des postes de différents niveaux, effectuer des nouveaux mandats pouvant toucher par exemple à du DO).
- Développer ma pratique professionnelle
- 1) développer davantage mon expertise en évaluation de compétences 2) développer davantage mes compétences en coaching de cadres
- Demeurer "connecté" avec la recherche universitaire tout en étant dans le domaine professionnel.
- Développement de ma pratique en milieu organisationnel Intégration des nouvelles connaissances à ma pratique professionnelle
- Mise à jour des connaissances et compétences
- Je suis davantage en fin de carrière qu'en recherche de défis. Je suis donc plus intéressée à raffiner mon approche de l'évaluation et à consolider mes acquis.
- Connaissances approfondies de tests psychométriques. Les règles éthiques et déontologiques en psychologie, en accord avec la psychologie industrielle.
- Me garder à jour et approfondir mes connaissances dans mes domaines d'intérêt
- Diversifier mes champs de pratique et acquérir davantage de compétences
- Évaluer la personnalité d'un candidat avec justesse
- Développer des compétences de gestion financière, d'anglais et de développement des affaires

Autres

- Mon expertise principale porte sur la formation et le coaching de gestionnaires face aux problèmes de santé psychologique au travail (gestion de conflit et harcèlement psychologique, gestion humaine du changement, intervention auprès d'employés en difficulté ou d'employés difficiles, etc.)

Défis et enjeux organisationnels

Dotation et évaluation de potentiel

- Sélectionner les bonnes personnes malgré pénurie de main-d'oeuvre.
- Évaluer les compétences et le potentiel de développement de personnes dans un contexte de pénurie de main-d'oeuvre.
- R&D en évaluation de la performance des cadres, en sélection des cadres
- Pénurie de main-d'oeuvre
- Gestion des recrutements et fidélisation du personnel encadrement intermédiaire
- Redéfinition du rôle corporatif en matière d'évaluation des compétences
- Développement de programmes d'aide aux cadres et aux gestionnaires pour les supporter dans leurs activités d'évaluation des compétences
- Créer des instruments de sélection du personnel

- Rétention des RH Recrutement de retraités
- Augmentation de la technicité des modalités d'évaluation des profils
- Dans le contexte de la dotation et de l'évaluation du potentiel, la pénurie de la main-d'oeuvre, tout ce qui se passera dans la sélection du personnel.
- Évaluation et sélection d'une main d'oeuvre diversifiée au plan ethnoculturel
- Recrutement de professionnels
- le recrutement des jeunes
- Développer de nouveaux outils de sélection.
- Développement de nouveaux moyens d'évaluation et de façons de faire novatrice pour la sélection de notre personnel.
- Évaluation des compétences de gestion

Diagnostic et développement organisationnel, équipes de travail

- Développer mon expertise en développement organisationnel.
- Gestion de projets; évaluation de besoins
- Développer des indicateurs de mesures organisationnelles (i.e. tableau de bord RH, balanced scorecard, etc).
- Flexibilité au niveau des équipes de travail
- 1) Contribuer à la transversalité dans l'entreprise (actuellement, l'organisation est en silo); 2) Développer une culture de collaboration
- Transferts de plate-forme informatique gestion humaine du changement
- Gestion du changement (groupes et organisation)
- Intégrer l'aspect mobilisation dans des approches pluridisciplinaires d'amélioration de la performance et de gestion du changement dans les organisations.
- Projets de développement organisationnel au niveau de la diversité et de l'équité en emploi
- Décentralisation de la fonction
- Développer une stratégie visant à accroître l'engagement des employés envers l'organisation.
- Accompagner les décideurs des organisations pour qu'ils humanisent de plus en plus les milieux de travail
- Gestion du changement organisationnel - mise en oeuvre nouvelle gouvernance
- Démarches de consolidation d'équipe dans des contextes de plus en plus difficiles pour les employés.

Formation et coaching du personnel-cadre, professionnel et technique

- Coaching, accompagnement de la relève de gestion
- Formation et stage
- Développer des services de formation aux entreprises afin des sensibiliser aux besoins de leurs employés,
- Coaching à des gestionnaires coincés dans des systèmes lourds, avec des charges
- Mettre en place un cadre stratégique d'évaluation des programmes d'apprentissages au sein de l'organisation.
- Donner un autre sens au travail à travers le développement du potentiel des personnes et de mettre en place une culture de l'auto perfectionnement de compétences.
- Favoriser le développement de compétences en GRH chez de jeunes gestionnaires
- Animation de groupes de codéveloppement Implantation et gestion des compétences Conception et animation de formation Enseignement
- Coaching de gestionnaires
- Organisation de formation continue au poste de travail (mentorat, coaching, e-learning, ...)
- Former les nouveaux gestionnaires en nombre important
- Le transfert de compétences et de connaissances
- Offrir du coaching et de la formation sur des habiletés de gestion en contexte de diversité.
- Développement des compétences chez le gestionnaire
- Sachant que le leadership est situationnel, comment guider les gestionnaires dans le développement de leurs compétences.
- Optimisation des impacts de la formation Mesure des impacts de la formation Diversification des stratégies de développement des compétences Gestion des savoirs Gestion des talents Optimisation des

processus d'intégration au travail Gestion par compétence

- Défis en terme de compétences professionnelles au sein des organisations

Mandat en gestion des carrières et en réaffectation

- Comités de reclassement
- Évolution de carrière
- Accompagnement fin de carrière pour les plus de 55 ans
- Développer des services de réaffectation

Aide aux employés et santé psychologique au travail

- Gestion de conflit et d'employés difficiles harcèlement psychologique
- Élaborer et mettre en place un programme d'accès à l'équité à l'emploi.
- Santé psychologique au travail
- Coaching des employés en regard de leur santé psychologique
- Comment gérer les employés difficiles
- Relation d'aide
- Amélioration de la qualité de vie au travail
- Offrir du soutien en gestion des conflits.
- Intervenir dans des équipes où des conflits mettent les partenaires en opposition et où la médiation, tout en étant difficile, est requise.
- Aider les personnes et leurs organisations à être davantage alignées sur les valeurs à l'oeuvre, promotrices de santé psychologique
- Intégration des communautés culturelles, immigration
- Identification précoce d'équipe en difficulté
- Développer plus d'expertise pour supporter les organisations pour améliorer et maintenir la santé (physique, psychologique et sociale) de leurs employés. Aider les organisations à être plus en santé elle-même.
- L'essoufflement des cadres
- Gestion de conflits
- Intégrer les personnes professionnelles immigrantes aux emplois dans leurs champs de compétences.
- Diversité culturelle dans la main-d'oeuvre et changement des attitudes à cet égard
- Intervenir pour améliorer la santé psychologique des professionnels et cadres
- Équilibre travail-famille
- Médiation lors de conflits interpersonnels complexes.
- Développer mes connaissances en matière de diversité et d'équité en emploi

Gestion de la relève

- La gestion de la relève; le manque de ressources qualifiées;
- Implantation de programme de relève pour les cadres et les professionnels
- La relève d'entreprise prend une place de plus en plus importante
- Recrutement, rétention du nouveau personnel suite aux départs massifs prévus dans l'établissement d'ici 5-8 ans.
- Planifier et gérer le transfert des compétences pour préparer les jeunes suite à la sortie des personnes à la retraite.
- Identification de la relève
- Planification de la relève
- La gestion de la relève
- Vieillesse des travailleurs
- Gestion de la relève
- Baisse du nombre de candidats qui postulent sur nos emplois disponibles vs augmentation du nombre d'emplois à combler (départ à la retraite en hausse).

Autres

- Mobilisation du personnel Gestion du talent
- Mobilisation des travailleurs âgés
- Amélioration des pratiques d'affaires (processus)
- Combinais pratique professionnelle et gestion du personnel
- Mieux faire valoir la psychologie positive dans les organisations
- Développement d'entreprise, gestion de personnel
- Internationalisation des entreprises
- Intervention interdisciplinaire
- La gestion dans l'incertitude
- Coaching des employés et cadre pour les mobiliser en regard de leur travail.

Les capacités professionnelles

Quelles sont les capacités professionnelles que vous désirez développer pour faire face aux défis?

Capacités relationnelles

- Trouver un moyen de me bâtir une crédibilité auprès des gens plus âgés que moi afin de pouvoir faire un bon coaching professionnel
- Mieux comprendre la nouvelle génération qui entre sur le marché du travail avec beaucoup d'attentes mais peu d'engagement envers l'employeur.
- Mieux mobiliser un client qui n'est pas motivé ou qui se voit contraint à consulter pour du soutien ou encore, qui n'est même pas un client, mais qui est la source du problème dans une équipe de travail.
- Mobiliser le personnel
- Avoir un plus grand confort dans mon contact d'affaires
- Trouver des moyens de développer l'ouverture à la fois des chefs et des employés

Capacités fonctionnelles

- Influencer la haute direction afin d'obtenir une plus grande autonomie vs CFPQ relativement à la tenue de nos propres concours et au choix de nos moyens d'évaluation.
- Mieux intervenir lorsque les enjeux politiques compliquent la tâche du consultant
- Être en mesure de mieux gérer l'ambiguïté (zone grise) et l'incertitude dans le cadre de mon travail de même que développer ma pensée stratégique et mon sens politique.
- Développer davantage mon expertise auprès des cas complexes.
- Avoir une stratégie soutenue exempte de ma procrastination "crasse". ;-)
- Être créative, penser autrement, changer mes paradigmes et ceux de mes clients
- Influencer davantage, être "plus terrain" i.e. plus près de la réalité de mes clients
- Démontrer que c'est possible dans de petits gestes, accessibles toutefois il s'agit d'y croire. Ainsi être capable de convaincre les décideurs de cette accessibilité
- Convaincre les comités de direction
- Maîtriser davantage le langage des affaires
- 1. Améliorer mes capacités de présentation de conférences et d'ateliers 2. Écrire davantage
- Mieux cerner la nature des barrières administrative et des résistances individuelles à la collaboration dans les organisations
- Développer mes habiletés comme consultante.
- Gérer mon temps de la manière la plus efficace.
- Connaître les principaux tests psychométriques qui ont la cote, pouvoir les interpréter, connaître leurs forces et leurs faiblesses.
- Développer rapidement une capacité à intervenir seule dans plusieurs champs de pratique
- J'aimerais devenir plus efficace dans mes méthodes de travail
- Être en mesure de créer des outils face à ces défis de taille,

Développement affaires et réseautage

- J'aimerais améliorer mon développement d'affaires, être capable d'aller chercher au moins 2 ou 3 nouveaux clients de plus par année.
- Développer des liens privilégiés avec les clients actuels tout en commençant à bâtir ma propre pratique
- Créer des liens plus solides avec les différentes directions et les chefs d'équipe, afin de travailler en étroite collaboration et identifier ensemble des solutions plus performantes ... et plus humaines!
- Connaître des personnes-ressources afin de collaborer et échanger des informations
- Faire croître ma pratique privée tout en conservant un équilibre... que je nommerais plus "équilibre travail-famille"... mais l'objectif semble plutôt se diriger vers : conserver un "équilibre mental". Plus sérieusement, mieux gérer ma pratique privée ou m'associer pour mieux répartir le travail.
- Réseautage
- Participer à des réseaux significatifs de praticiens selon mes intérêts

- Réseauter avec des professionnels en dotation
- Du développement d'affaires de même qu'être confortable dans un rôle conseil en évaluation
- Continuer à rester en contact avec un réseau professionnel
- Mise en marché
- Vendre mes services comme entrepreneur
- Plus de réseautage et de codéveloppement

Capacités liées aux domaines de pratique

Dotation et évaluation de potentiel + recrutement

- formation pratique sur les tests en sélection qui sont valides
- travailler avec des outils d'évaluation performants
- Me renseigner sur les pratiques gagnantes en matière d'évaluation et de sélection de personnel et surtout sur les nouvelles tendances en la matière et pouvoir discuter de ce sujet avec d'autres professionnels du domaine.
- Me positionner parfois plus facilement en ce qui concerne la capacité d'une personne à assumer les responsabilités de gestion proposées par le poste et le potentiel de développement face à des mandats de plus haut niveau.
- trier les candidats efficacement, i.e. faire une première sélection à moindre coût
- Être mieux informé des meilleures méthodes de recrutement, élaborer des instruments de sélection prédicteurs de la réussite professionnelle et qui ne présentent pas de biais envers les personnes appartenant aux groupes visés par la Loi sur L'accès à l'égalité en emploi
- Évaluation et sélection d'une main d'oeuvre diversifiée au plan ethnoculturel
- Evaluation psychotechnique sous forme d'assessment center et simulations
- Développer des habiletés en recrutement du personnel de la nouvelle génération «Y» qui n'a pas les mêmes valeurs et les mêmes aspirations et n'envisagent pas la carrière de façon traditionnelle. (Stabilité, loyauté, appartenance)
- Développer mes connaissances en évaluation de potentiel
- 1) l'évaluation des compétences de hauts dirigeants (VP, PVP, DG)
- Acquisition de connaissances plus poussées en dotation, évaluation du personnel et gestion des compétences (les miennes sont plutôt rudimentaires)
- Être au diapason de ce qui se fait en sélection du personnel, tant au niveau de l'application contemporaine que de la recherche d'actualité.
- élaborer des instruments d'évaluation de la performance des cadres élaborer des instruments d'évaluation pour la sélection des cadres
- Évaluation du potentiel selon les nouvelles règles de jeu...
- J'aimerais me doter d'outil pour Être en mesure d'évaluer des candidats avec justesse
- Établir des profils de compétences génériques avec leurs variations spécifiques à un secteur d'activités. ex. profil de compétences d'un travailleur social avec les différents champs d'application (PALV, jeunesse, santé mentale, etc.)
- Avoir plus d'outils techniques, tests, logiciels, façon de faire, etc. pour la sélection du personnel dans le but de donner de bons résultats en dotation.

Diagnostic et développement organisationnel, équipes de travail

- En lien avec la pénurie de main-d'oeuvre; revoir l'organisation du travail du personnel infirmier
- Faire réfléchir les niveaux de gestion les plus élevés sur les aspects humains de l'organisation et les bénéfiques qui y sont rattachés
- soutenir le travail en coopération, partenariat changement de culture organisationnelle en fusionnant plusieurs cultures
- Former de nouvelles personnes en Développement organisationnel et en gestion du changement
- Créer du changement dans la fonction publique fédérale qui est assez statique.
- Comprendre l'évolution des besoins des organisations en Management des connaissances

- Développer une pratique solide de diagnostic organisationnel
- savoir accompagner les organisations et les dirigeants dans le changement de la culture organisationnelle (pas en terme de processus RH - dotation, promotion, intégration) mais en terme d'ouverture à la diversité
- Diagnostic organisationnel des systèmes de gestion de carrière et de promotion
- Formation intervention en gestion de l'engagement et de la fidélité organisationnelle des entreprises et des salaires (contrat psychologique, contrat de développement de carrière, plan de développement personnel)
- Développer mes habiletés de diagnostic liées au développement organisationnel
- être à l'affût des meilleures pratiques en matière de gestion du changement (groupes et organisation), coaching de gestionnaires et amélioration des pratiques d'affaires (processus)
- Contribuer à la mise en place de solutions transformatrices dans les organisations.
- Adaptation du travail aux exigences des nouvelles générations de travailleur
- Diagnostic organisationnel; coaching de cadre
- être autonome en développement organisationnel
- Gestion stratégique du changement Coaching de gestionnaires
- Gestion participative avec les employés
- Utiliser des données de gestion pour identifier précocement des équipes en difficulté potentielle
- Mieux saisir les défis organisationnels du point de vue des gestionnaires
- Conseiller rigoureusement mon DG et d'autres directeurs. Communiquer les perspectives stratégiques favorables et défavorables pour le développement organisationnel.
- Être mieux outillé au niveau du DO

Formation et coaching du personnel-cadre, professionnel et technique

- Intégrer de façon simple, mais efficace les différentes dimensions identifiées afin de positionner le développement des compétences comme un levier stratégique de premier ordre pour mon organisation, le tout en démontrant les apports du développement des compétences/talents/savoirs
- Améliorer ma manière de coacher les cadres
- Outiller les gestionnaires à intervenir lors de situation relationnelle problématique (prévention et traitement) Formation et activités de préventions auprès des employés concernant les habiletés relationnelles favorisant un milieu de travail sain.
- En lien avec la pénurie de main-d'oeuvre; Favoriser le développement des compétences des employés et développer un programme de formation dédié à nos employés des services techniques et généraux qui désirent exercer le métier de préposés aux bénéficiaires
- Outiller les personnes pour qu'elles puissent mieux vivre dans leur milieu professionnel, avec moins de stress.
- Être plus performante en coaching
- Améliorer le coaching
- Avoir de bons dossiers de coaching exécutif
- Coaching des cadres supérieurs
- Gagner de l'expérience en coaching et en transition de carrière
- Proposer des stratégies de développement ayant un apport considérable pour les nouveaux gestionnaires
- Proposer des solutions novatrices concernant le transfert des apprentissages.
- Mettre en place une approche de développement par compétences.
- Fournir mon expertise et mes conseils auprès des PME ou dans le secteur public dans le domaine du développement des compétences
- Avoir les dernières techniques pour faire les bilans de compétences, analyser des études des cas dans la gestion de développement des ressources humaines.
- développer les compétences d'un gestionnaire
- Discerner les facteurs permettant une mobilisation des employés et cadres afin d'être plus efficace en tant que coach.

Mandat en gestion des carrières et en réaffectation

- Principalement coaching et accompagnement auprès des personnes mises à pied (et les survivants) quant à leur réinsertion professionnelle et leur réaffectation dans de nouveaux postes (mise à niveau des compétences, reconnaissance des acquis; apprentissage en entreprise)
- Conseil en ingénierie de formation et gestion de carrière

Aide aux employés et santé psychologique au travail

- Diagnostic en santé mentale
- Harcèlement psychologique et gestion de conflit
- Nouvelles pratiques en gestion des conflits: ce qui fonctionne, ou non, comment et pourquoi.
- Appuyer un gestionnaire pour l'adoption de façons de faire favorables à la prévention des conflits.
- Rétablir un climat de travail sain dans une équipe
- défendre encore plus efficacement l'importance et l'intérêt d'introduire des mesures progressistes (ex. en matière de conciliation travail et vie perso)
- "Chiffrer" les retombées possibles des initiatives de mieux-être (ex. PAE, conférences, etc.)
- Faciliter un climat où tant la performance que les bien-être psychologique vont croissant.
- Faciliter la gestion des conflits Développer la coresponsabilité Outiller les cadres
- Mieux cerner les facteurs de réussite pour un climat organisationnel permettant une meilleure santé psychologique.

Gestion de la relève

- Avoir de bons outils pour évaluer la relève et la guider dans son développement
- Trouver des moyens pour attirer, mais surtout pour retenir les nouveaux talents considérant que l'organisation pour laquelle je travaille est une organisation publique.
- En lien avec la pénurie de main-d'oeuvre; poursuivre les démarches avec les maisons d'enseignements versus stage et employabilité
- Identifier la relève

Connaissances

- Continuer à suivre congrès et conférences pour maintenir ces connaissances à jour
- Me familiariser avec le fonctionnement des milieux publics et parapublics que je connais peu
- Développer mon expertise
- J'aimerais me maintenir à la fine pointe des nouvelles tendances.

Autres

- Répertoire de stratégies et des moyens de développement adaptés
- Donner des informations fiables et récentes
- Approfondir certains domaines comme l'évaluation de potentiel, la gestion des conflits et la consolidation d'équipe (difficile à dire de façon spécifique présentement, car la répartition des champs de pratique n'est pas encore établie dans l'équipe).
- Acquérir le plus d'expérience possible être guidé, encadré connaître le milieu
- Me trouver un emploi relié au domaine de la dotation
- Du counselling en privé
- travailler moins en ayant un salaire semblable
- Je suis déjà en mesure de relever ces défis
- Devenir membre de l'ordre des psychologues du Québec.
- Recueillir et analyser des données longitudinales nichées (HLM). être capable d'écrire les statistiques en anglais. Obtenir des subventions de recherche.
- Réussir avec brio mon doctorat !
- Pas de commentaire
- n/a
- Être patiente - demander de l'aide
- Réaliser des études empiriques au sein de diverses organisations
- Partager mes connaissances et expertises à de jeunes praticiens. Partager mes connaissances et

expertises avec des collègues expérimentés. Continuer inlassablement à apprendre!

- Des simulations informatisées
- Pouvoir utiliser mes connaissances et mes intérêts pour mieux appuyer les entreprises interpellées par la responsabilité sociale et environnementale.
- Voir les réponses à la question des défis
- Consultation à temps partiel ou mandats ponctuels
- Trouver le temps de m'y investir

Besoins de formation

Les besoins de formation ont été classés selon les 5 domaines de pratique identifiés par Foucher et Leduc¹, soit : dotation et évaluation de potentiel, diagnostique et développement organisationnel, formation et coaching du personnel, gestion des carrières et réaffectation ainsi qu'aide aux employés et santé psychologique au travail.

Comparaison des besoins de formation par domaines de pratique

Voici l'importance moyenne des besoins de formation regroupés selon les 5 grands domaines de pratique (1 = aucun besoin de formation; 7 = besoins prioritaires de formation):

<u>Besoins de formation</u>	<u>Moyenne</u>
Diagnostique et développement organisationnel	4.13
Formation et coaching du personnel	3.47
Dotation et évaluation de potentiel	3.21
Gestion des carrières et réaffectation	2.94
Aide aux employés et santé psychologique au travail	2.87

Besoins de formation pour chaque domaine de pratique

Voici les besoins de formation, en ordre d'importance, pour chaque domaine de pratique. Le numéro précédant les énoncés indique le rang du besoin parmi l'ensemble des 29 mandats ayant fait l'objet du sondage. (1 = aucun besoin de formation; 7 = besoins prioritaires de formation) :

Diagnostique et développement organisationnel

<u>Besoins de formation</u>	<u>Moyenne</u>
1- Faciliter l'implantation de changements organisationnels.	4.39
2- Intervenir sur des aspects humains de la dynamique et/ou de l'efficacité d'une organisation, en vue d'apporter des améliorations.	4.29
3- Mettre sur pied ou améliorer des systèmes spécifiques de gestion reliés aux aspects humains de l'organisation.	4.21
4- Élaborer un plan de développement organisationnel.	4.07
5- Évaluer une démarche, un programme de développement organisationnel.	3.94
7- Poser un diagnostic sur des aspects humains de la dynamique et/ou de l'efficacité d'une organisation.	3.88

¹ Foucher, R., et Leduc, F. (2001). *Domaines de pratique et compétences professionnelles des psychologues du travail et des organisations*. Montréal, Éditions Nouvelles.

Formation et coaching du personnel

<u>Besoins de formation</u>	<u>Moyenne</u>
8- Concevoir une activité, un programme de formation ou de coaching.	3.64
10- Mettre sur pied ou améliorer un système de formation ou de coaching.	3.56
11- Évaluer une activité, un programme ou un système de formation ou de coaching.	3.50
14- Diffuser une activité de formation ou de coaching.	3.37
16- Gérer un système de formation ou de coaching.	3.29

Dotation et évaluation de potentiel

<u>Besoins de formation</u>	<u>Moyenne</u>
6- Évaluer des candidats à des fins de sélection, de développement professionnel ou de planification de la relève dans le contexte organisationnel.	3.81
9- Mettre sur pied ou améliorer un système de sélection ou d'évaluation de potentiel de candidats.	3.57
15- Gérer un système de dotation et d'évaluation du potentiel.	3.29
23- Mettre sur pied ou améliorer un système de recrutement.	2.89
26- Effectuer du recrutement.	2.54

Gestion des carrières et réaffectation

<u>Besoins de formation</u>	<u>Moyenne</u>
19- Mettre sur pied ou améliorer un système organisationnel de planification et de gestion des carrières.	3.04
20- Évaluer un système organisationnel de planification et de gestion des carrières.	2.97
21- Habilitier les clients à élaborer et à mettre en oeuvre un plan de développement ou de réorientation de carrière et, le cas échéant, de transition vers un autre statu sur le marché du travail.	2.96
22- Évaluer le potentiel et la situation d'une personne à des fins de gestion de carrière, notamment lors d'une réorientation de carrière ou d'une transition vers un autre statu sur le marché du travail.	2.96
25- Assurer le soutien lors d'une transition de carrière.	2.78

Aide aux employés et santé psychologique au travail

<u>Besoins de formation</u>	<u>Moyenne</u>
12- Collaborer à analyser les effets de l'environnement de travail sur la santé psychologique du personnel et à élaborer un plan de développement de l'organisation en cette matière.	3.50
13- Recommander et, le cas échéant, contribuer à implanter, dans une organisation, des moyens destinés à améliorer la santé psychologique du personnel.	3.47
17- Poser un diagnostic sur des problèmes, structurels ou culturels, de l'environnement de travail à l'origine des demandes d'aide du personnel ou de certains indice de détresse psychologique.	3.20
18- Intervenir auprès des employés (individus ou groupes) qui consultent pour des problèmes reliées au travail.	3.08
24- Intervenir, dans une organisation, auprès d'employés (individus ou groupes) en situation de crise ou de choc post-traumatique.	2.83
27- Évaluer un système, un programme d'aide aux employés.	2.41
28- Mettre sur pied ou améliorer un système ou un programme d'aide aux employés.	2.36
29- Gérer un système, un programme d'aide aux employés.	2.14

Différences sur les besoins de formation

- Entre les régions
 - Aucune différence entre les régions.
- Entre les niveaux de formation
 - Aucune différence entre les niveaux de formation.
- Entre les domaines de formation
 - Dotation 3 : Mettre sur pied ou améliorer un système de recrutement
 - Les besoins des individus en psychologie du travail sont plus élevés (M = 3.42) que ceux dans les autres domaines de la psychologie (M = 1.86).
 - Développement organisationnel 2 : Élaborer un plan de développement organisationnel
 - Les besoins des individus en psychologie du travail sont plus élevés (M = 4.39) que ceux dans les autres domaines de la psychologie (M = 3.05).
 - Carrière 3 : Habilitier les client(e)s à élaborer et mettre en œuvre un plan de développement ou de réorientation de carrière et, le cas échéant, de transition vers un autre statut sur le marché du travail
 - Les besoins des individus en psychologie du travail sont plus élevés (M = 3.28) que ceux dans les autres domaines de la psychologie (M = 2.09).

Les moyens de formation privilégiés (total)

Voici les moyens de formation en ordre de probabilité d'utilisation pour tout le Québec (1 = Jamais; 7 = Toujours):

<u>Moyens de formation</u>	<u>Moyenne</u>
5 - Avoir accès à des articles spécialisés sur la psychologie du travail et des organisations	5.37
7 - Colloque annuel	4.76
6 - Conférences et soupers-conférences	4.59
8 - Formations traditionnelles (activité d'apprentissage structurée de groupe avec contenu, exercices pratiques et feed-back sur la performance)	4.24
2 - Groupes de codéveloppement (communautés d'apprentissage)	3.86
3 - Groupes de discussion et d'intérêt (groupes d'échanges avec structure souple animée par les participant(e)s eux-mêmes)	3.83
4 - Travaux d'étudiant(e)s qui seraient d'intérêt pour les membres	3.40
1 - Communautés virtuelles de pratique (groupes restreints d'échanges professionnels via internet)	3.20
9 - Mandats au sein de la SQPTO	2.96

Les moyens de formation privilégiés par région

Voici les moyens de formation en ordre de probabilité d'utilisation pour chaque région (1 = Jamais; 7 = Toujours):

Montréal

<u>Moyens de formation</u>	<u>Moyenne</u>
5 - Avoir accès à des articles spécialisés sur la psychologie du travail et des organisations	5.50
7 - Colloque annuel	4.93
6 - Conférences et soupers-conférences	4.63
8 - Formations traditionnelles (activité d'apprentissage structurée de groupe avec contenu, exercices pratiques et feed-back sur la performance)	4.29
2 - Groupes de co-développement (communautés d'apprentissage)	4.02
3 - Groupes de discussion et d'intérêt (groupes d'échanges avec structure souple animée par les participant(e)s eux-mêmes)	3.91
4 - Travaux d'étudiant(e)s qui seraient d'intérêt pour les membres	3.65
1 - Communautés virtuelles de pratique (groupes restreints d'échanges professionnels via internet)	3.36
9 - Mandats au sein de la SQPTO	3.06

Québec

<u>Moyens de formation</u>	<u>Moyenne</u>
5 - Avoir accès à des articles spécialisés sur la psychologie du travail et des organisations	5.06
7 - Colloque annuel	4.25
6 - Conférences et soupers-conférences	4.13
8 - Formations traditionnelles (activité d'apprentissage structurée de groupe avec contenu, exercices pratiques et feed-back sur la performance)	4.00
3 - Groupes de discussion et d'intérêt (groupes d'échanges avec structure souple animée par les participant(e)s eux-mêmes)	3.56
2 - Groupes de co-développement (communautés d'apprentissage)	3.38
1 - Communautés virtuelles de pratique (groupes restreints d'échanges professionnels via internet)	3.00
4 - Travaux d'étudiant(e)s qui seraient d'intérêt pour les membres	2.56
9 - Mandats au sein de la SQPTO	2.38

Estrie

<u>Moyens de formation</u>	<u>Moyenne</u>
5 - Avoir accès à des articles spécialisés sur la psychologie du travail et des organisations	5.27
7 - Colloque annuel	4.55
6 - Conférences et soupers-conférences	4.55
8 - Formations traditionnelles (activité d'apprentissage structurée de groupe avec contenu, exercices pratiques et feed-back sur la performance)	4.36
3 - Groupes de discussion et d'intérêt (groupes d'échanges avec structure souple animée par les participant(e)s eux-mêmes)	4.18
2 - Groupes de codéveloppement (communautés d'apprentissage)	4.00
4 - Travaux d'étudiant(e)s qui seraient d'intérêt pour les membres	3.27
9 - Mandats au sein de la SQPTO	2.82
1 - Communautés virtuelles de pratique (groupes restreints d'échanges professionnels via internet)	2.82

Outaouais

<u>Moyens de formation</u>	<u>Moyenne</u>
6 - Conférences et soupers-conférences	5.00
5 - Avoir accès à des articles spécialisés sur la psychologie du travail et des organisations	5.00
7 - Colloque annuel	4.40
8 - Formations traditionnelles (activité d'apprentissage structurée de groupe avec contenu, exercices pratiques et feed-back sur la performance)	4.09
3 - Groupes de discussion et d'intérêt (groupes d'échanges avec structure souple animée par les participant(e)s eux-mêmes)	3.27
2 - Groupes de codéveloppement (communautés d'apprentissage)	3.27
9 - Mandats au sein de la SQPTO	3.00
4 - Travaux d'étudiant(e)s qui seraient d'intérêt pour les membres	2.82
1 - Communautés virtuelles de pratique (groupes restreints d'échanges professionnels via internet)	2.64

Revues

Voici, par ordre de fréquence, les revues les plus fréquemment lues par les membres de la SQPTO ayant répondu au sondage :

<u>Revues</u>	<u>Fréquences</u>
Journal of Applied Psychology	27
Effectif (ORHRI)	10
Journal of Organizational Behavior (JOB)	10
Internet (Commentaires: Service GOOGLE de mots clés par - articles sur - google, qui est intéressant, mais trop diffus - site de ORHRI qui permet de faire des vigies par thèmes - sites de vigie - vigie actualité - Jobboom - moteurs de recherches - plusieurs publications en ligne fournies par les Éditions Sage)	9
Gestion	9
Harvard Business Review	6
Personnel Psychology	6
Travail humain	6
Revue Québécoise de Psychologie (RQP)	5
International Journal of Selection and Assessment	4
Journal of Personality and Social Psychology (JPSP)	4
Journal of Vocational Behavior	4
Interactions	3
Les Affaires	3
Psychologie du travail et des organisations	3
American Psychologist	2
Applied psychology: An international review	2
Carrièreologie	2
Human Performance	2
Journal of Business and Psychology	2
Journal of Occupational and Organizational Psychology	2
Journal of Occupational Health Psychology	2
Personality and Social Psychology Bulletin (PSPB)	2
Small Group Research	2
The Industrial-Psychologist (TIP / SIOP)	2
Academy of Management Journal	2
Organizational Behavior and Human Decision Processes	2
Affaires Plus	1
Applied Measurement in Education	1
British Journal of Educational Psychology	1
Canadian Journal of Behavioral Science	1
Canadian Journal of Experimental Psychology	1
Canadian Psychology	1
Consulting Psychology Journal: Practice and Research	1
European Journal of Work and Organizational Psychology	1
European Review of Psychological Assessment	1
Gérer et comprendre	1
Group Dynamics	1
Human Relations	1
Human resource management review	1
Intelligence	1
International Journal of Training and Development	1

IRSSST publications	1
Journal of Applied Behavioral Science	1
Journal of Applied Social Psychology	1
Journal of Career Assessment	1
Journal of Change Management	1
Journal of Communications	1
Journal of Cross-cultural Research	1
Journal of Personnel Evaluation in Education	1
Journal of School Psychology	1
Magazine Psychologie	1
Management	1
Performance Improvement	1
Personality and Individual Differences	1
Project Management Journal	1
Psychologie Canadienne	1
Public Personnel Management	1
Relations Industrielles	1
Revue de l'O.P.Q.	1
Revue Internationale de Psychosociologie	1
Sciences Humaines	1
The Leadership & Organization Development Journal	1
Training	1
Training and development	1
Travail et emploi	1
Travailler	1
Work and Stress	1
Gestion2000	1

AUTRES

Aucune (Commentaires: en ce moment - en particulier - en particulier pour l'instant - sur une base régulière)	15
Livres	3
APA : Publications de l'	1
CSIOP : Bulletin de la	1
Études futuribles	1
NSP	1
Psycinfo : Au besoin via	1
Les articles et conférences provenant de firmes	1

Prix annuel

Voici, par ordre de fréquence, les personnes les plus fréquemment mentionnées comme méritant le prix du mérite annuel par les membres de la SQPTO ayant répondu au sondage :

<u>Personnes</u>	<u>Fréquences</u>
Norman Petterson	9
André Durrivage	4
André Filion	4
Jean-Pierre Lanthier	3
Robert Lescarbeau	3
André Savoie	2
Estelle Morin	2
Jacques Proulx	2
Jean-Claude Laurin	2
Mona Abbondanza	2
Pierre Gauthier	2
Roland Foucher	2
Adrien Payette	1
Andre Marchand	1
Bruno Roy	1
Céline Bareil	1
Chantal Jeanrie	1
Christian Voirol	1
Danielle Melanson	1
Denis Morin	1
François Leduc	1
François Lefort	1
Francine Roy	1
Francis Levasseur	1
Francois Berthiaume	1
Guy Delisle	1
Jean-Luc Chabot	1
Jean-Pierre Brun	1
Joanne Greene	1
Louise Beaudoin	1
Luc Brunet	1
Marc Blais	1
Maurice Payette	1
Pierre Boucher	1
Pierre Lescarbeau	1
Réal Jacob	1
Robert Haccoun	1
Yves St-Arnaud	1

Conférencier

Voici, par ordre de fréquence, les conférenciers mentionnés de même que le sujet abordé :

<u>Noms</u>	<u>Thèmes</u>	<u>Fréquences</u>
Pascale Brillon	Trouble de stress post-traumatique	3
François Chiocchio (prof U de M)	Utilisation adéquate des statistiques Normes psychométriques L'évaluation de postes par les résultats (plutôt que seulement par les compétences)	3
Normand Pettersen	Élaboration et validation d'instruments de personnalité adaptés au travail Évaluation et sélection de personnel	2
Andre Marchand	Trouble de Stress post-traumatique	2
Christian Vandenberghe	Engagement organisationnel	2
Jean Pierre Brun	Évaluer les risques psychosociaux d'une organisation	2
Solange Cormier, psychologue, professeur à l'UQAM en communication	Communication Le codéveloppement	2
André Durivage	Élaboration et validation d'instruments de personnalité adaptés au travail	1
	Évaluation et sélection de personnel	1
Bruno Ouellette, psychologue (membre de la SQPTO)	Il entraîne des athlètes de haut niveau et qui veut transposer ses pratiques de support à la performance dans le [monde du travail]. [Pour une nouvelle vision de la performance en entreprise]	1
Chantal Jeanrie	Les instruments de sélection qui allient validité prédictive et non-discrimination des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi	1
Denis Morin	Intelligence émotionnelle et psychométrie	1
Estelle Morin	sur n'importe quoi qui l'intéresse!	1
François Héon	Coaching	1
François Lefort	Pour ou contre une cyber-pratique en psychologie du travail au Québec: considérations théorique, pratique et éthiques.	1
Ghislaine Labelle	sur son dernier livre sur les conflits au travail	1
Hubert Makwanda	La diversité en entreprise et les défis du changement organisationnel qui en découlent	1
J. Limoges	Maintien professionnel	1
Jacinthe Ouellet	L'analyse de tests psychométriques	1
Johanne Reney	Gestion de conflits, gestion d'employés difficiles	1
Julie Carrignan	Évaluation et sélection de personnel	1
Kathleen Bentein	Engagement organisationnel	1
Laurent Lapierre	Le leadership	1
Lise ladouceur (T.S.)	Usure de compassion	1
Louise Brisette	La créativité	1
Louise Dumas, directrice du centre de réadaptation de l'Estrie	Gestion humaniste des ressources humaines	1

Lucie Dumas du Centre de réadaptation Estrie	J'ai beaucoup aimé l'entendre lors du Colloque 2006 et j'aimerais l'entendre à nouveau. Peut-être avec des précisions plus détaillées sur les changements qu'elle a gérés dans son milieu de travail ces dernières années.	1
Mintzberg	la gestion du capital humain	1
Nathalie Houlfort	La passion du travail	1
Olivier Corchia	"les masques"; France	1
Peter Senge	L'organisation apprenante	1
Pierre Brun, de l'Université Laval	sur la santé psychologique	1
Pierre Colletette	Le leadership	1
Richard Koestner (McGill)	Goal attainment at work and its consequences	1
Rose-Marie Charest	la place de la psy org dans L'OPQ	1
Sonia Lupien, neuropsychologue (hôpital Douglas)	Spécialiste du stress	1
Sylvie Jourdain	L'analyse de tests psychométriques	1
Thierry Pauchant	Sens et Éthique au travail OPQ - déontologie en psychologie i/o	1
Yvan Ouellette	Praxéologie comme méthode de formation dans l'action	1
Jacques Proulx	(Aucun sujet)	1
François Courcy	(Aucun sujet)	1
Pierre Gauthier	(Aucun sujet)	1

Implication au sein de la SQPTO et type d'implication

Parmi les membres de la SQPTO qui ont répondu au sondage, voici comment, par région, les gens désirent mettre à profit leur talent :

Montréal

Nom	Coordonnées	Conférencier	Formation	Colloque	Membre du C.A.	Projets spéciaux	Soupers-conférences	Faire des résumés	Groupe de codéveloppement	Référence dans ma spécialité	Parler aux médias	Autres
Audet-Lapointe Mylène	myaulap@sympatico.ca	X		X	X							
Audrerie Jean-Baptiste	jeanbaptiste_audrerie@yahoo.ca			X		X	X					
Baron Louis	louisbaron@hotmail.com											
Barrette Geneviève	genevieve.barrette@bnc.ca											
Beaulieu Geneviève	g.beaulieu@umontreal.ca			X			X	X				
Bélisle Annick	annickbelisle13@hotmail.com											
Bertrand Annie	annie.bertrand@csst.qc.ca											
Boudrias Jean-Sébastien	514-343-2344	X						X		X		
Bourbonnais Julie	julie.bourbonnais@videotron.ca											
Boyer Édith	boyer_edith@hotmail.com					X			X			
Brien Maryse	marysebrien@hotmail.com				X							
Carignan Francine	carignan.francine@rcgt.com											
Carle Guylaine	9784, rue Chambord, app.1, Montréal (Québec) H2C 2P7			X		X	X					
Carrier Marthe	Cell: 514-220-1076 Bureau:514-521-3999	X		X					X			
Chagnon Yves	chagnon.yves@uqam.ca											
Chagnon Isabelle	chagnondemers@videotron.ca											
Chénard André	achenard@videotron.ca											
Chiocchio François	f.chiocchio@umontreal.ca					X				X		Travailler à faire le pont 1) entre SQPTO et CSIOIP 2) entre praticiens et universitaires
Collas Philippe	pcollas@secor.ca					X		X				
Collette Nathalie	nathalie.collette@spvm.qc.ca											
Cormier Mélissa	melissacormier@hotmail.com											
Cormier Mélissa	melissacormier@hotmail.com											
Dagenais-Desmarais Véronique	v.dagenais.desmarais@umontreal.ca											
David Raymond	rdavid@ca.inter.net											
Demers Julie	juliedemers77@hotmail.com			X								
Denis Pascale	denis_pascale_1999@yahoo.com											
Desjardins Danielle	d-desjardins@dolmen.ca						X					
Desjardins Claudette	desjardinsc@filion.ca											
Desjardins Mathieu	(450) 759-8222 poste 2566 mathieu.desjardins@ssss.gouv.qc.ca											
Devisse Thierry	tdevisse@spb.ca											
Dicu Iuliana	iuliana_dicu@hotmail.com											
Dubé Stéphanie	stephanie.dube.1@umontreal.ca											
Dufault Patrick	450-473-1842 poste 350 pdufault@cible-emploi.qc.ca	X						X		X		
Dugré Marie-Thérèse	mdugre@solareh.com											
Durand Loraine	ldurand@fgiworld.com											
Essiembre Hélène	helenee@sympatico.ca											
Forest Jacques	1279 Gilford, Montréal, H2J 1R2. (514) 523-3272.	X	X			X		X		X	X	
Gilbert Marie-Hélène	mh.gilbert@umontreal.ca											
Girard Jacques	girard.jacques@videotron.ca											
Grégoire Julie	jgregoire@spb.ca											
Grenier Simon	514-246-2072 (cell)			X	X			X				
Grigoratus Alina	alinagrigoratus@yahoo.ca											
Guénette Mathieu	(450) 646-1022 x2301				X							
Guindon Claude	Tél. : 514 289-2211 poste 3024	X	X	X	X		X	X		X		
Hetu Mathieu	mathieu.hetu@usherbrooke.ca											
Jost Yvonne	yjost@aideenligne.ca											

Kenza Jamal-Lahjouji	k.lahjouji@strategik.ca																			
Léonard Gabriel	gabriel.leonard@usherbrooke.ca																			
Lacasse Caroline	caroline.lacasse@umontreal.ca																			
Lachance Guylaine	lachance.guylaine@hydro.qc.ca																			
Lafrenière Annie	a.lafreniere@umontreal.ca																			
Laurin Robert	robert.laurin@reseaudof.com																			
Lavallée Michel	michel.lavallee@usherbrooke.ca																			
Lebrock Philippe	philippelebrock@hotmail.com (514) 927-0500	X				X														
Leduc François	f.leduc.coach@videotron.ca																			
Lemaire Pascale	cell (514) 652-7714		X					X								X		X		
MacInnis Francine	francine.macinnis@ddiworld.com																			
Majeau Pierre	info@alterhr.com																			
Marceau Annie	amarceau@spb.ca					X	X	X	X											
Marcil-Denault Éveline	emdenault@proact.ca																			
Marentette Linda	linda_marentette@videotron.ca					X														
Marion Lise	marion.lise@hydro.qc.ca																			
Martel Sandra	sandra_martel77@hotmail.com																			
Martin Ginette	Ginettepatm@hotmail.com																			
Melançon Louise	louise.melancon@dolmen.ca																			
Meunier Sophie	sophie.meunier@umontreal.ca																			
Monroe Bénédicte	monroe.benedicte@hydro.qc.ca																			
Moreau Philippe	(514) 622-5490							X				X	X							
Moreau Élise	elisemoreau@hotmail.com																			
Morinière Charlotte	moriniere.charlotte@courrier.uqam.ca																			
Muzard Joel	garage99@mac.com 514-684-9574		X			X									X					En collaborant au forum de la SQPTO ...)
Nguyen Vinh Du	vdnguyen@psc-cfp.gc.ca																			
Normand Lise Anne	lanormand@morganschaffer.com																			
Ouellette Bruno	bouellette@sympatico.ca	X																		
Paquet Claude	cpaquet@dolmen.ca																			
Paradis Céline	paradis.celine@rcgt.com																			
Paré Gilles	514-279-6446																	X		Mon nouveau rôle reste à être déterminé.
Pépin Julie	julpep@hotmail.com																			
Perreault Michelle	michelle.perreault@umontreal.ca 450-448-3587 (maison)	X				X									X		X			
Plunier Patrick	p.plunier@umontreal.ca																			
Prince Isabelle	isabelle.prince@videotron.ca																			
Provost Joanne	joanneprovost@ville.montreal.qc.ca																			
Quenneville Nadine	quenneville.nadine@rcgt.com															X				
Richer Claire	richer.claire@hydro.qc.ca																			
Rivier Stéphanie	rivier_s@hotmail.com												X							
Romero Daisy	cell. 514-717-9899					X										X				
Royal Martin	m_royal1@yahoo.ca																			
Ruelland Christian	cruellan@ville.montreal.qc.ca																			
Salvati Nadia	nadia_salvati@hotmail.com																			
Sarrazin Louis-Pierre	Louis-Pierre.Sarrazin@umontreal.ca							X	X											
Savaria Karine	karine.savaria@umontreal.ca																			
Simard Marjorie	514-281-7000 poste 5673 marjorie.simard@desjardins.com	X				X							X							
St-Laurent Danny	dannystlaurent@hotmail.com																			
Sylvain Nathalie-Michèle	nm_sylvain@yahoo.ca																			
Théroux Lucille	lucille.theroux@ssss.gouv.qc.ca																			
Tremblay Jacques	tremblayjpsy@videotron.ca																			
Trépanier Marc	marc.trepanier@desjardins.com	X														X				
Trottier Gérald	gerald_trottier@ssss.gouv.qc.ca																			
Vachon Robert	Robert.vachon@ssss.gouv.qc.ca												X							
Van Veeren Alexandra	rowen_98@yahoo.com	X	X							X					X					
Voirol Christian	Psynergie Intl. Inc. 12132, rue Letellier Montréal H3M 3A1 Tél. 514 336 3706	X												X			X			

Québec

Nom	Coordonnées	Conférencier	Formation	Colloque	Membre du C.A.	Projets spéciaux	Soupers-conférences	Faire des résumés	Groupe de codéveloppement	Référence dans ma spécialité	Parler aux médias	Autres
Bérubé Lucie	berubel@filion.ca											Je suis membre du groupe exécutif de Québec et je m'occupe, avec mes collègues, à organiser les conférences et les ateliers pour notre région.
Buneau Lise	juneaul@filion.ca											
Champoux Jean-François	champouxjf@hotmail.com											Je suis déjà bénévole pour la SQPTO
Dallaire Gisèle	gisele.dallaire@trigone.biz											
Deschênes Manon	866-835-8444(8547)	X				X			X			
Dubois Chantal	cdubois@telwarwick.net											
Dubois Jean-Philippe	jpgdubois59@hotmail.com											
Garneau Gérald	ggarneau001@sympatico.ca											
Genest René	renewest@sympatico.ca				X							
Geoffroy Manon	mgeoffroy@legrouperessources.com	X	X									
Gourde Annie	anniegourde@hotmail.com					X	X	X		X		
Jeanrie Chantale	chantale.jeanrie@fse.ulaval.ca	X	X		X							
Lagueux Manon	418-266-4720 poste 2057 manon.lagueux@csst.qc.ca									X		Poursuivre mon implication au sein de l'exécutif de la section Québec
Lortie Jean	jlortie@enpq.qc.ca					X			X			
Ouellet Jacques	jopsy@videotron.ca											
Poulin Louise	louise.pl@videotron.ca											
Richard Carolyne	carolyne.richard@adecco.qc.ca											
Thomassin Lyne	lyne.thomassin@uqtr.ca											
Trempe Lucie	lucie_trempe@ssss.gouv.qc.ca											

Estrie

Nom	Coordonnées	Conférencier	Formation	Colloque	Membre du C.A.	Projets spéciaux	Soupers-conférences	Faire des résumés	Groupe de co-développement	Référence dans ma spécialité	Parler aux médias	Autres
Boudreau Alex	Alex.Boudreau@USherbrooke.ca											
Brodeur Marie-Michèle	marie-michele.brodeur@usherbrooke.ca											
Carrière Josée	jcarriere@orientationemploi.org											
Côté Thérèse	baroncote@sympatico.ca											
Gilbert Ariane	ariane.gilbert@usherbrooke.ca											
Guay Guylaine	gguay@abacom.com											
Lepire Hélène	h.lepire@leadership3a.com											
Pellerin François	f.pellerin@videotron.ca											
Plamondon Sylvie	sylvie.plamondon@USherbrooke.ca											
Rainville-Lajoie Marie-Christine	marie-christine.rainville-lajoie@usherbrooke.ca											
Raymackers Cynthia	tél: 819.564.6350 poste 6678 cynthia.raymackers@cegesherbrooke.qc.ca ou cynthia.raymackers@USherbrooke.ca						X					Je participe déjà à l'organisation des soupers-conférences pour la section Estrie et j'ai l'intention de continuer à m'impliquer. Je pourrais aussi être intéressée par d'autres modalités d'implications le cas échéant.
Robert Hélène	hrobert@orientationemploi.org											
Rochon Adèle	adele.rochon@usherbrooke.ca											
Roy Bruno	roy.bruno@rcgt.com	X				X	X			X		
Ruel Marie-Josée	marie-josée.ruel@USherbrooke.ca											

Outaouais

Nom	Coordonnées	Conférencier	Formation	Colloque	Membre du C.A.	Projets spéciaux	Soupers-conférences	Faire des résumés	Groupe de codéveloppement	Référence dans ma spécialité	Parler aux médias	Autres
Bourdages Cécile	bourdages.cecile@hrma-agrh.gc.ca											
Céré Maryse	Cere.Maryse@fin.gc.ca											
Des Rochers Diane	diane.des.rochers@cbsa-asfc.gc.ca											
D'Ortun Francine	Tél. (819) 595-3900 p.4439, sans frais: 1-800-567-1283 p.4439 / Courriel: francine.dortun@uqo.ca/	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Durivage André	andre.durivage@uqo.ca											
Girard Évelyne	613-947-0825 evelyne.girard@psc-cfp.gc.ca											Je ne sais pas si mon background professionnel serait utile mais j'aimerais certainement le mettre à votre disposition le cas échéant.
Lauzier Martin	martin.lauzier@pwgsc.gc.ca	X	X				X			X		
Legris Robert	Legris.Robert@hrma-agrh.gc.ca											
Pouliot Lise	lise.pouliot@cic.gc.ca											
Proulx Carolle	orientation@cpsp.ca											
St-Pierre Line	line.st-pierre@psc-cfp.gc.ca											
Trudel Danielle	acces-avenir@qc.aira.com											

Non-spécifié

Nom	Coordonnées	Conférencier	Formation	Colloque	Membre du C.A.	Projets spéciaux	Soupers-conférences	Faire des résumés	Groupe de co-développement	Référence dans ma spécialité	Parler aux médias	Autres
Bélanger-Rwemayire Louis	care_love_hope@hotmail.com											
Brunet Luc	luc.brunet@umontreal.ca											
Cossette Michel	cossettemichel@yahoo.ca											
Denis Jean-François	jfdenis@dolmen.ca											
Estirac-Rateau Christine-Pilar	Rideau gate 969 North River Road, PH4 Ottawa, ON K1K 3V3 1.613.740.0840 1.613.276.1451 Cell											
Guimont Louise	permanence@sqpto.ca				X		X		X	X		Aider les jeunes: mentorat, formation, découverte de talents
LaBrie Suzanne	suzannelabrie@cooptel.qc.ca											
Martel Stéphane	eltaurau@hotmail.com											
Nadeau Sonia	sonianadeau1@sympatico.ca											
Poissant Alexandre	alexandre99@hotmail.com											
Richard Colette	coletterichard123@yahoo.ca											
Thibaudeau Anne	anne.thibaudeau@etsmtl.ca											

Commentaires généraux

Activités SQPTO

Général

Je trouve étrange que lors des rencontres, la liste des coordonnées des participants demeure secrète. C'est le contraire qu'il se passe dans les autres associations. Quelle drôle de façon d'échanger, de partager! CER
Prévoir des horaires qui facilitent la participation à des activités dans les autres régions. Souvent, elles ont lieu le soir, ce qui exige un décoller lorsqu'on doit aller dans une autre région. Par exemple, l'après-midi ce serait plus facile
Il serait intéressant de demander aux membres s'ils préfèrent des activités de formation le soir, jour, fin de semaine.
Les activités/conférences/colloques offerts par la SQPTO (et les associations professionnelles en général, ORHRI, Chambre de commerce...) sont certes bienvenues, mais elles sont souvent trop générales ou théoriques et, de ce fait, peu utiles pour combler les manques pratiques de la formation initiale. Après quelques années de confrontation entre le milieu universitaire et la pratique, je trouve que les étudiants possèdent un bagage de connaissances théoriques très élevé, mais bien peu d'outils pour les traduire en interventions concrètes et efficaces sur le terrain, auprès d'un client possédant une réalité politique et organisationnelle particulière. On nous apprend les grands principes des interventions et à analyser en profondeur les problématiques vécues par les organisations, mais pas nécessairement COMMENT agir sur le terrain dans le day-to-day d'une intervention.
Compte tenu du fait que j'habite Sherbrooke, je suis plus en mesure de suivre des formations qui se donneraient dans cette région.

Souper-conférence

Il serait intéressant de demander aux membres que préfèrent-ils comme endroit pour les soupers-conférences? exemple salle de conférence d'un hôtel versus campus universitaire salle de cours universitaire
Continuez votre bon travail. J'ai apprécié la plupart des soupers-conférences auxquels j'ai assisté (Montréal).
il serait bien d'avoir de la documentation spécifique avant les soupers-conférences (on ne réussit pas à aller très en profondeur)

Colloque

Il serait intéressant de demander aux membres que préfèrent-ils comme endroit pour le colloque ? exemple salle de conférence d'un hôtel versus campus universitaire salle de cours universitaire
Il serait intéressant de demander aux membres si lors de colloque, ils préfèrent dîner sur place, si oui, repas chaud ou froid, type boîte à lunch?
Inviter davantage des chercheurs conférenciers (même étudiants-chercheurs) lors du colloque SQPTO car c'est notre seul endroit, en tant que praticiens, pour faire mise à jour auprès des chercheurs (plus utile que des conférenciers praticiens comme nous le sommes...).

Sondage

Excellent questionnaire. On fait le tour des besoins de formation tout en sollicitant la participation de tous. Bravo Jacques!
Félicitation pour la forme de questionnaire. Je trouve cela très agréable et simple de compléter le questionnaire. Sujet de réflexion très pertinent.
merci, votre questionnaire était dans la limite du temps alloué.
Félicitation pour ce sondage simple et bien fait.
Belle initiative ce sondage. Pour moi c'est une preuve que la SQPTO évolue et se renouvelle... c'est bon signe!
Excellente initiative et questionnaire fort complet
Beau travail!
Beaucoup apprécié: -l'occasion donnée de faire ce bilan; -la qualité graphique du sondage.
Bonjour Jacques. Merci pour le sondage. Si j'avais un commentaire, je dirais qu'il était quelquefois difficile d'y répondre en tant qu'universitaire. A bientôt. FC

Très beau travail. Agréable à remplir.
Le sondage est fait en fonction de psy I/O qui font de la consultation. Je suis psy mais Directrice des ressources humaines.
Belle initiative!!!
Merci de votre travail
Merci de faire cet exercice. Bravo pour ce que vous faites pour la mise à jour de nos connaissances.
Excellente initiative que ce sondage :0) BRAVO!!
Bonne initiative

Souhais/autres

Au plaisir de revoir l'équipe lorsque mes activités me le permettent.
Félicitations, vous faites du très bon travail En ayant été un de ceux qui à l'origine, avait poussé l'idée d'avoir un regroupement des psychologues I/O, je suis fier aujourd'hui de voir la SQPTO progresser et de voir son bel essor . Elle est en bonnes mains Merci pour tout, André Chénard M.Ps.
J'apprécie beaucoup la SQPTO... malgré ma carrière en fin de parcours, je profite encore des occasions qui se présentent à moi pour une amélioration continue de mon travail en ressources humaines. Merci et félicitation pour le magnifique travail.
Pour l'instant, je ne vois pas, mais je vais probablement avoir des idées éventuellement. Merci
Désolée du retard de réponse. JP.

Implication

Personnellement, je ne suis pas impliqué et ça ne m'intéresse pas pour le moment, mais quand mes études seront terminées, ce sera autre chose... Merci
J'ai déjà été membre du comité d'administration et membre du comité organisateur d'un des colloques. Je suis présentement plus disponible pour m'impliquer à nouveau avec la Société toutefois, je ne sais pas encore à quel degré et dans quel rôle!
Ma disponibilité est plutôt limitée ces années-ci compte tenu de mes responsabilités familiales et du temps que je veux y consacrer. Ce n'est pas l'intérêt qui manque pour la SQPTO mais plutôt une gestion de mes priorités de vie dans un horaire limité...

Conclusions

Cet exercice de consultation a permis de dresser un portrait plus concret des membres de la SQPTO, en plus de recueillir des informations clés sur leurs intérêts et sur leurs préoccupations. Voici quelques tendances générales pouvant être tirées des informations contenues dans ce rapport :

- Une proportion très importante des membres de la SQPTO ayant répondu au sondage provient de la grande région de Montréal.
- Les membres de la SQPTO ayant répondu au sondage possèdent un niveau de formation élevé alors que la grande majorité des membres possède un diplôme de niveau maîtrise ou supérieur.
- Plus de 56% des membres de la SQPTO ayant répondu au sondage ont suivi une formation en psychologie du travail et plus de 22% des membres de la SQPTO ayant répondu au sondage ont suivi une formation en psychologie autre que la psychologie du travail. Ainsi, plus de 78% des membres auraient une formation en psychologie.
- Il existerait certaines différences au niveau des besoins de formation des membres de la SQPTO ayant répondu au sondage, entre les membres ayant une formation en psychologie du travail et les membres ayant une formation en psychologie autre que la psychologie du travail.
- Les six mandats se rapportant au domaine de pratique *diagnostique et développement organisationnel* occupent les sept premiers rangs des besoins de formation. Quatre des mandats se rapportant au domaine de pratique *aide aux employés et santé psychologique au travail* occupent les six derniers rangs des besoins de formation.
- Il semble que pour l'ensemble des régions, les trois moyens de formation privilégiés soit l'accès à des articles spécialisés sur la psychologie du travail et des organisations, le colloque annuel et la participation aux conférences ainsi qu'aux soupers-conférences.
- Les membres des groupes exécutifs de chaque région disposeront maintenant d'une liste de personnes ressources ayant signifié leur intérêt pour s'impliquer dans une ou plusieurs activités de la SQPTO.

En permettant de fournir des renseignements concrets et détaillés aux membres du conseil d'administration de la SQPTO ainsi qu'aux bénévoles impliqués dans la coordination des différentes activités, nous croyons que cette démarche de consultation saura permettre à la SQPTO de servir toujours mieux les intérêts de ses membres. Dans cette optique, nous recommandons que cet exercice de consultation soit réalisé sur une base biannuelle.