

POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES en vigueur à la SQPTO.

Adoptée par le Conseil d'administration, hiver 2013 ¹

PLAN DU DOCUMENT

RAISONS D'ÊTRE DE LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

**ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CHAPEAUTÉES PAR LA
SQPTO**

- **Conférences et activités de même nature**
- **Colloque annuel et activités connexes**
- **Activités de formation ouvertes**
- **Activités de formation réservées aux membres**

PROMOTION DES ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

RÉMUNÉRATION DES PERSONNES RESSOURCE

CHOIX DES PERSONNES RESSOURCE (FORMATEURS)

PRINCIPES GUIDANT LA MISE SUR PIED D'UN COURS

ACTIVITÉS DE FORMATION OFFERTES EN PARTENARIAT PUBLIC OU PRIVÉ

¹ Cette politique est basée sur un document de travail préparé par Roland Foucher, président de la SQPTO en 2012-2013, puis étudié et amendé par le Conseil exécutif et le Conseil d'administration.

1. RAISONS D'ÊTRE DE LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- La mission de la SQPTO est définie comme suit : *La Société québécoise de psychologie du travail et des organisations est un outil de promotion, de défense et de développement. Elle œuvre pour la psychologie du travail et des organisations ainsi que pour ceux et celles qui pratiquent dans ce domaine.* Découle de cette mission une double responsabilité : faire connaître la psychologie du travail et des organisations; contribuer au développement professionnel de ses membres, ainsi que des personnes intéressées par cette discipline.

Énoncer une politique de développement des compétences s'inscrit donc en continuité avec cette mission.

- La politique de développement des compétences oriente l'offre d'activités s'alignant sur cette mission. Ainsi, il y est prévu que, d'une part, certaines activités servent à la diffusion de connaissances contribuant au rayonnement de la psychologie du travail et des organisations et au développement des personnes intéressées par cette discipline. D'autre part, il y est aussi mentionné que d'autres activités visent le développement professionnel de ses membres et sont en conséquence réservées à ces derniers.
- La politique de développement des compétences se veut aussi un moyen pour que les activités offertes soient alignées sur les valeurs de la SQPTO : le professionnalisme fondé sur la recherche et la pratique, la passion de l'humain au travail et la coopération au service du sens collectif.
- Cette politique se veut un moyen pour préciser et reconnaître que le développement des compétences est au cœur des responsabilités des diverses instances de la SQPTO (CA, sections), ainsi que des représentants des domaines de pratique et du milieu universitaire.
- Enfin, la politique de développement des compétences est un mécanisme pour renforcer les valeurs de collaboration privilégiées par la SQPTO, la contribution bénévole à la diffusion de connaissances s'inscrivant dans l'esprit de cette valeur et tradition.

En résumé, la politique de développement des compétences est mise de l'avant par la SQPTO se veut un outil d'orientation des activités et d'information auprès des membres, des non membres et des personnes ressources.

2. ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CHAPEAUTÉES PAR LA SQPTO

Quatre catégories d'activités de développement des compétences présentant des caractéristiques différentes sont chapeautées par la SQPTO : 1. des conférences ou activités de même nature; 2. le colloque annuel et ses activités connexes; 3. des activités de formation ouvertes; 4. des activités de formation réservées aux membres.

2.1. Conférences et activités de même nature

2.1.1. Clientèle cible

Membres de la SQPTO et toutes les personnes intéressées par la psychologie du travail et des organisations.

2.1.2. Types d'activités chapeautées²

- *Souper-conférence* : conférence associée à un repas fournissant aux participants une occasion de réseautage.
- *Après-midi conférence* : conférence se tenant en après-midi, qui n'est pas précédée par un repas; peut comprendre une pause collation prolongée offrant une occasion de réseautage.
- *Mini-colloque ou séminaire* : forme de conférence qui met à contribution plusieurs intervenants (chercheurs, praticiens) présentant des points de vue complémentaires sur un thème spécifique, qui est d'une durée habituelle d'une demi-journée et qui offre des occasions de réseautage.
- *Panel de discussion* : conférence prenant la forme d'un panel de discussion, sur un thème spécifique, mettant à contribution des praticiens et/ou des chercheurs, dont la durée peut varier de deux à trois heures; se tient en soirée ou au cours de la journée et, selon le cas, peut suivre un repas ou comprendre une pause collation prolongée; offre des occasions de réseautage.

2.1.3. Caractéristiques des activités

1. Les quatre types d'activités ci-haut décrites visent le développement de compétences, mais sans qu'il y ait mesure des apprentissages réalisés.

² Cette liste reprend les pratiques observées à la SQPTO au moment où la politique a été adoptée. Elle se veut un outil fournissant des activités types, mais non exhaustives.

2. Conférenciers et panellistes ne sont pas rémunérés; lorsque c'est justifié, leurs frais de déplacement et de séjour peuvent, s'ils en font la demande et après entente préalable, être remboursés selon les politiques en vigueur.
3. Ces activités sont du ressort des sections régionales; l'organisation leur incombe et les revenus leur reviennent et sont comptabilisés selon la formule de péréquation en vigueur.
4. Compte tenu qu'il y a plusieurs régions, celles-ci doivent coordonner leur offre de service en collaboration avec le national.

2.2. Colloque annuel et activités connexes

2.2.1. Clientèle cible

Membres de la SQPTO et toutes les personnes intéressées par la psychologie du travail et des organisations.

2.2.2. Types d'activités chapeautées

- *Ateliers de développement*³ : constituent une activité de développement des compétences d'une durée habituelle de trois heures, comprenant des exposés et des exercices, offerte par une ou plusieurs personnes-ressource et se tenant habituellement durant l'après-midi précédant le début du colloque.
- *Colloque annuel* : activité de développement des compétences qui met à contribution plusieurs personnes-ressources (animateurs d'ateliers, conférenciers), qui se déroule sur une ou deux journées et qui offre à la fois des possibilités d'apprentissage et de réseautage.
- *Activité Web* : conférences diffusées sur le Web auxquelles les personnes assistent par l'entremise d'un média électronique.

2.2.3. Caractéristiques des activités

- Ces trois types d'activités visent le développement des compétences, mais sans qu'il y ait mesure des apprentissages réalisés
- Ces trois activités sont de niveau national; leur organisation dépend d'un comité national qui opère en collaboration avec les représentants des régions et des domaines de pratique. Les entrées de fonds qu'elles produisent doivent

³ Type d'activité que la SQPTO a commencé à offrir lors du colloque de 2011.

minimalement compenser les dépenses qu'elles suscitent. Si elles engendrent des revenus excédentaires, ceux-ci servent à financer la permanence.

- Les conférenciers et animateurs d'ateliers lors du colloque ne sont ni rémunérés ni tenus de s'inscrire à cet événement. S'ils le font, ils sont exemptés d'une partie des frais d'inscription. La part qu'ils doivent payer est déterminée par le comité organisateur du colloque; elle vise essentiellement à couvrir les frais directs encourus⁴.
 - En raison du temps qu'exigent la préparation et la tenue d'un atelier de développement, les personnes qui les animent ne sont pas rémunérées; elles sont cependant exemptées des frais d'inscription au colloque.
 - Exceptionnellement, certains conférenciers peuvent être rémunérés (sur résolution du comité organisateur du colloque et du CE de la SQPTO). Les honoraires sont soumis à la politique de rémunération de la SQPTO.
5. Lorsque c'est justifié, les frais de déplacement et de séjour des conférenciers, des animateurs d'atelier et des personnes responsables d'activité de développement professionnel peuvent, s'ils en font la demande et après entente préalable, être remboursés selon les politiques en vigueur.

2.3. Activités de formation ouvertes

2.3.1. . Clientèle cible

En priorité et à tarif privilégié, les membres de la SQPTO; les autres participants paient le tarif régulier de l'activité.

2.3.2. Types d'activités chapeautées et modalités de diffusion

- *Cours :*
 1. Constitue une activité de développement des compétences d'une durée d'au moins une journée et comprenant des exercices.
 2. Vise le développement professionnel en fonction d'objectifs d'apprentissage dont l'atteinte doit normalement être mesurée (ces objectifs peuvent être de l'ordre du savoir, du savoir faire et du savoir être).

⁴ Cette pratique a été établie lors du colloque 2011; auparavant, l'inscription des conférenciers était gratuite. Des raisons d'ordre financier, notamment, ont inspiré ce changement.

3. Est une activité mise en œuvre par le de national et pouvant être diffusée dans différentes régions, en collaboration avec ces dernières mais sous sa coordination.
 4. Une section et un domaine de pratique peuvent, en collaboration avec le national, mettre sur pied une activité de formation se conformant à la politique en vigueur.
 5. Les formateurs peuvent être rémunérés selon les tarifs prévus à la politique de formation; leurs frais de déplacement et de séjour peuvent être remboursés selon les politiques en vigueur et après entente préalable.
 6. Les revenus provenant des cours sont partagés entre le national et les sections régionales participantes, une fois couvertes les dépenses encourues par le national,, et comptabilisés selon la formule de péréquation en vigueur.
- *Groupe de discussion :*
 1. Constitue une activité plus ou moins formelle et régulière visant à favoriser des échanges et des apprentissages portant, notamment, sur des savoirs et des savoir-faire reliés à des pratiques professionnelles.
 2. Une section ou un domaine de pratique peut organiser un groupe de discussion; si celui-ci est offert à plus d'une région, le national peut en assurer la coordination.
 3. Le coût de la participation est fixé en fonction des tarifs standards exigés pour participer à une conférence de même durée.
 4. Les revenus (moins les dépenses encourues par le national, le cas échéant) reviennent à la section régionale et sont comptabilisés selon la formule de péréquation en vigueur.
 5. L'animateur n'est pas rémunéré.

2.4. Activités de formation réservées aux membres

2.4.1. Clientèle cible

Membres de la SQPTO

2.4.2. Type d'activités chapeautées et responsabilités

- *Groupe de co-développement :*
 1. Constitue une méthode d'apprentissage en groupe, avec l'aide d'un animateur et à partir de problèmes réels apportés par les participants.

2. Peut s'effectuer en *présentiel* ou de façon virtuelle.
 3. L'activité peut être gratuite (ou à coûts minimaux inspirés des tarifs chargés pour les conférences de même durée) et son animateur non rémunéré.
 4. L'activité peut être animée par un professionnel dont la rémunération se base sur la politique de la SQPTO. Les coûts sont entièrement assumés par les participants et fixés selon la durée des rencontres, leur nombre et les frais encourus.
 5. L'activité de co développement peut émaner du national et, dans ce cas, elle est mise sur pied et diffusée en collaboration avec les sections régionales et le (les) représentant (s) des domaines de pratique concernés; elle peut aussi émaner du représentant d'un domaine de pratique ou d'une section régionale; elle est alors l'objet d'une entente et d'une coordination avec le national afin, notamment, de vérifier l'intérêt d'autres sections régionales à l'égard de cette activité.
 6. Les revenus des activités de co développement émanant du national reviennent à ce dernier; ceux qui proviennent d'activités émanant d'une section régionale reviennent à cette dernière et sont comptabilisés selon la formule de péréquation en vigueur, moins les dépenses encourues par le national.
- **Mentorat :**
 1. fait référence à une forme de pairage visant des apprentissages reliés à la tâche et à la carrière;
 2. est facilité par la SQPTO, entre autres pour contribuer à l'intégration et au développement professionnel des nouveaux arrivants sur le marché du travail;
 3. le national fait la publicité de cette activité et en assure le suivi : constitution du registre des mentors et des bénéficiaires; inscription; suivi prenant en compte des aspects le nombre de rencontres, leur modalité, leurs effets et d'autres renseignements que les participants jugent utiles de livrer;
 4. les régions et les représentants de domaines de pratique contribuent à trouver des mentors;
 5. les mentors ne sont pas rémunérés pour le travail accompli dans le cadre de cette activité;
 6. les bénéficiaires du mentorat paient un coût d'inscription de 30,00\$ servant à couvrir les frais de coordination.

- **Bibliothèque virtuelle :**
 1. moyen de développement consistant en la possibilité de consulter une banque de références et de documents sous la coordination du DG et d'un responsable administratif qui veillent, notamment, à la saisie et au classement des documents, ainsi qu'au respect de critères de qualité du contenu et des droits d'auteur ou de propriété intellectuelle;
 2. mise à contribution des représentants des domaines de pratique pour la constitution (collecte, sélection, classement) de la documentation;
 3. mise à contribution du représentant du milieu universitaire pour collecter des références et des documents (leurs publications, des références reliées à leur champ de spécialisation) auprès des professeurs d'université en psychologie du travail et des organisations, ainsi qu'auprès de certains responsables de programmes des références aux mémoires de maîtrise, aux thèses de doctorat et, possiblement, à certains travaux étudiants jugés particulièrement méritoires.

3. PROMOTION DES ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES OFFERTES PAR LA SQPTO ET INFORMATION SUR CELLES DIFFUSÉES PAR D'AUTRES ORGANISMES

- 3.1 Promotion sans frais sur le site internet de la SQPTO, par courriel ciblé et par infolettre, de l'information ayant trait aux activités de développement des compétences offertes par les diverses sections de la SQPTO et par le national ou par des organismes avec qui la SQPTO a des ententes de collaboration (comme les ordres professionnels)
- 3.2 Diffusion, moyennant des frais, de l'information sur les activités de formation offertes par des membres individuels, des membres corporatifs ou des organismes privés ou publics. Ces activités de développements doivent respecter la mission et les valeurs de la SQPTO.

4. RESPONSABILITÉS DES DIVERSES INSTANCES DE LA SQPTO

4.1 Responsabilités du CA

- 4.1.1 Est responsable de l'acceptation, de l'application, de l'évaluation et, le cas échéant, de la révision de la politique de développement des compétences mises de l'avant par la SQPTO
- 4.1.2 Nomme une personne et forme un comité (composé de cette personne, du DG et du président de la SQPTO, d'un représentant des sections régionales, d'un représentant des domaines de pratique et, si c'est jugé à propos d'autres membres) ayant pour responsabilité de coordonner l'analyse des besoins de formation, l'analyse des propositions d'offres

de formation, la sollicitation de propositions d'offre de formation, la sélection de ces dernières, la diffusion de ces dernières et leur évaluation.

- 4.1.3 Veille à la coordination et à l'alignement, sur la politique de développement des compétences, des activités mises de l'avant à cette fin par les sections régionales.

4.2 Responsabilités des sections régionales

- 4.2.1 Conçoivent une programmation annuelle d'activités de développement des compétences conformes à la politique de la SQPTO en cette matière.
- 4.2.2 Assurent une coordination avec les autres sections.
- 4.2.3 Transmettent à la permanence les renseignements permettant la tenue et le suivi des activités de développement des compétences offertes.
- 4.2.4 Assurent l'évaluation des activités de développement des compétences qu'elles diffusent.
- 4.2.5 Contribuent aux études de besoins de développement des compétences conduites sous la coordination du CA et, si nécessaire, mènent des études spécifiques au niveau régional.
- 4.2.6 Respectent la politique de développement des compétences de la SQPTO, y compris les dispositions sur la rémunération.

4.3 Responsabilités des représentants de domaines de pratique

- 4.3.1 Veillent à constituer d'un réseau de personnes ressource dans leur domaine de pratique, lequel pourra servir aux sections régionales et au national.
- 4.3.2 Veillent à collecter des références pour la constitution de la bibliothèque virtuelle.
- 4.3.3 Suscitent ou contribuent à la mise sur pied et à l'évaluation de groupes de discussion ou de co développement dans leur domaine de pratique;
- 4.3.4 Suscitent ou contribuent à la mise sur pied, à la diffusion et au suivi de cours dans leur domaine de pratique.
- 4.3.5 Veillent à l'évaluation des activités de développement professionnel qu'ils ont mis sur pied et pilotées.

4.4. Représentant du milieu universitaire

4.3.6 S'assure de la collaboration des professeurs d'université à la transmission de références et de documents destinés à notre bibliothèque virtuelle.

4.3.7 S'assure de la collaboration des responsables de programmes d'enseignement universitaire touchant la psychologie du travail et des organisations à la transmission, pour notre bibliothèque virtuelle, de références sur les mémoires de maîtrise, thèse de doctorat et, possiblement, travaux primés.

4.3.8 Se conforme aux critères de sélection des documents retenus par la SQPTO dans sa demande de collaboration.

4.5. Permanence

4.5.1 Diffuse l'information sur les activités de développement des compétences offertes par les sections et par le national.

4.5.2 Assure l'inscription aux activités de développement des compétences offertes par la SQPTO.

4.5.3 Tient les statistiques permettant un suivi et une analyse des inscriptions aux activités de développement des compétences offertes par la SQPTO.

4.5.4 Assure la coordination de la bibliothèque virtuelle et l'accès à cette dernière.

4.5.5 Diffuse l'information sur les activités de développement des compétences offertes par des organismes avec nous avons une entente, conformément à cette dernière, et assure les suivis requis .

5 RÉMUNÉRATION DES PERSONNES RESSOURCES

Remarques préalables : la politique de rémunération est énoncée à la lumière des rôles conférés aux activités de formation, aux valeurs de la SQPTO et à sa capacité de payer

- Seuls les formateurs et les personnes sollicitées pour des conférences plénières lors du Colloque annuel peuvent recevoir une rémunération
- Le choix des personnes rémunérées devra avoir été approuvé par le CE ou par un mandataire du CA

- La politique de rémunération des formateurs est alignée sur celle des services d'éducation permanente des universités, soit 1 000,00\$ par journée de formation⁵. Une rémunération n'excédant pas deux jours pourra être prévue pour la préparation et le suivi de l'activité de formation.
- Dans un esprit d'équité et compte tenu des honoraires payés sur le marché, la SQPTO s'engage à verser au formateur 25% des profits nets qu'elle aura réalisés. Le profit net est calculé en soustrayant des profits réalisés les dépenses suivantes : profit net minimal de 1 000,00\$; les coûts encourus (salle, rémunération et frais de déplacement du formateur, matériel didactique, repas et collation). Le cas échéant, les frais de déplacement et de séjour sont versés conformément à la politique de la SQPTO en cette matière.

6 CHOIX DES PERSONNES RESSOURCES (FORMATEURS)

- Chaque année, la SQPTO fera un appel d'offres de sessions de formation en lien avec des besoins que le CA et les personnes qu'il aura désignées à cette fin auront identifiés.
- Les personnes désignées par le CA pourront choisir un formateur parmi la liste de personnes qui se seront proposées ou parmi d'autres auxquelles il aura été jugé bon de recourir.
- Les personnes ressource choisies devront posséder au moins une maîtrise dans leur champ de spécialisation et, à compétences égales, priorité sera accordée à des membres de la SQPTO.

7 PRINCIPES GUIDANT LA MISE SUR PIED D'UN COURS

- Pour faciliter l'apprentissage, notamment lorsque ceux-ci consistent en savoir faire ou en savoir être, le nombre de participants visés ne devrait pas dépasser 15 personnes. Si la demande le justifie, une même session peut être répétée dans la même région ou dans une autre
- La tarification devrait être établie à la lumière des critères suivants :
 1. *le nombre de personnes prévues;*
 2. *les coûts encourus (permanence, salle, rémunération du formateur, matériel didactique, repas et collations);*
 3. *les profits souhaités devraient être au minimum de 1 000,00\$ en raison des risques encourus. Un nombre minimal de participants devrait être déterminé afin de définir le revenu minimum souhaité («break even point»). C'est ce que montre l'exemple rapporté au tableau 1. Dans ce cas, un nombre inférieur à 9 inscriptions amènerait l'annulation de la session de formation.*

⁵ Ces honoraires sont ceux qui sont prévus pour 2013. Ils pourront être ajustés en fonction de l'inflation et de l'évolution des pratiques de rémunération du groupe de référence qui a été mentionné.

- Compte tenu que les cours se veulent un avantage pour les membres de la SQPTO, les tarifs pour ces derniers devraient être inférieurs à ceux du marché pour une formation semblable, mais suffisants pour contribuer à engendrer des revenus d'au moins 1 000,00\$ par session diffusée.

8 ACTIVITÉS DE FORMATION OFFERTES EN PARTENARIAT PUBLIC OU PRIVÉ

- La SQPTO peut offrir des activités de formation en partenariat avec des organisations publiques ou privées. Dans un esprit de collaboration avec ses grands partenaires et les partenaires de son colloque, la SQPTO peut solliciter leur participation à la mise sur pied et à la diffusion d'activités de formation. Dans tous ces cas, les activités offertes sont régies par la présente politique et par le code d'éthique de la Société.
- Les activités offertes doivent normalement recevoir l'accord du comité de développement des compétences de la SQPTO mis sur pied par le CA; pour des raisons spécifiques mentionnées dans cette politique ou pour des raisons particulières telle une urgence ou le traitement d'un cas d'exception, l'avis du comité exécutif de la SQPTO peut être sollicité.

TABLEAU 1,. Exemple de détermination des tarifs d'une session de formation

EXEMPLE 1	Total des dépenses	Coûts par participants	Profits à partager par participants supplémentaires	
			Formateur	SQPTO
a. coûts fixes prévus (honoraires, frais, salles, etc.) :	1 800\$	pour 9 participants : 346\$	10 et +	
			(1 X346\$)-35\$ = 311\$	
			X 25% = 77,50\$	X 75% = 233,25\$
b. profit minimal	1 000\$		Si 15 participants	
c. coûts variables par participant (repas, collations): 35,00\$X 9	315\$		77,50\$ X 6 = 466,50\$	233,25 X 6 = 1 399,50 + 1 000\$ ⁶ = 2 399,50

⁶ Le 1 000 \$ de profit minimal.