

Département de psychologie
Faculté des arts et des sciences

Université 
de Montréal
et du monde.

PLAN STRATÉGIQUE 2022-2027

DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

Faculté des arts et des sciences
Université de Montréal

Plan final déposé à la FAS-direction
(Adopté à la 298^e assemblée départementale le 1^{er} septembre 2022)



MOT DE LA DIRECTRICE

Les bouleversements sociaux, les changements constants et la radicalisation des idées, ainsi que les développements technologiques rapides et drastiques que nous vivons depuis quelques années impliquent que tous les individus et groupes de la société doivent être en mesure de réagir et de s'adapter pour assurer leur bien-être. Les personnes œuvrant au sein de la vie du Département de psychologie doivent, pour leur part, avoir la possibilité de maintenir une agilité et une flexibilité dans leurs sphères d'actions académiques, scientifiques, professionnelles et administratives pour répondre aux différents besoins de la communauté départementale, universitaire et de la société.

Les divers acteurs du Département ont su répondre ces dernières années à cet appel, tant sur les plans de l'innovation en enseignement et formation, de la gestion des programmes, de la recherche et du rayonnement. Mais en contexte de telles accélérations, il est aussi crucial de maintenir nos forces bien établies et de consolider les acquis et développements plus récents afin de continuer à exercer notre mission avec excellence. Tout cela requiert l'engagement exceptionnel clairement démontré des étudiant(e)s, professeur(e)s, chargé(e) de cours, du personnel de recherche, de soutien et d'administration, ainsi que de nos divers partenaires. Cela exige aussi une contribution et une reconnaissance soutenues de la part des instances décisionnelles et des services de notre institution pour nous épauler dans notre célérité et notre réactivité.

Nous présentons ici le fruit d'un exercice qui a permis à notre communauté départementale de réfléchir collectivement et de manière approfondie à notre avenir et ses besoins, ainsi que de définir, en cette grande année du 80^e anniversaire de notre Département, une vision, des objectifs et des actions nous tenant à cœur et nous permettant de nous dépasser. Au centre de ceux-ci est la **quête de l'excellence** bien sûr, mais aussi des **aspirations au bien-être, à une plus grande diversité et à une expérience étudiante et professionnelle des plus authentiques et positives.**

Je remercie toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de ce Plan stratégique départemental 2022-2027, en particulier le Professeur Simon Grenier qui a structuré et animé, avec doigté et humour, le processus de planification de façon à pouvoir obtenir une abondance d'idées et de perspectives. Je souhaite aussi exprimer toute ma reconnaissance envers les professeur(e)s, chargé(e)s de cours, membres du personnel de soutien et d'administration, donateur(trice)s et diplômé(e)s qui contribuent avec dévouement à la formation de la relève et au rayonnement de notre Département.

Au plaisir de poursuivre notre travail collectif pour mener à bien nos ambitions!

Michelle McKerral

Directrice



TABLE DES MATIÈRES

LE DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE	4
Réalizations 2017-2022	5
LA DÉMARCHE	6
LES TENDANCES.....	8
LES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET MENACES.....	9
Forces.....	9
Faiblesses.....	10
Opportunités.....	10
Menaces.....	11
LA VISION.....	12
LES OBJECTIFS ET ACTIONS.....	13
Innovation en enseignement et recherche.....	13
Bien-être, soutien et reconnaissance	17
Rayonnement et impact social.....	18
LES RESSOURCES NÉCESSAIRES	19
Reconnaissance et soutien dans la tâche professorale.....	19
Recrutement de nouveaux professeurs et nouvelles professeures.....	19
Ressources humaines autres	20
Ressources matérielles et infrastructures	20
Représentation	20
CONCLUSION	21
ANNEXE 1.....	22

Liste des abréviations

SESH : Services de soutien aux étudiants en situation de handicap
BRAMS : Laboratoire international de recherche cerveau, musique et son
CÉAMS-CRHSM : Centre d'études avancées en médecine du sommeil-Centre de recherche de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal
Cerebrum : Pôle d'enseignement et de recherche en neuropsychologie et neuroscience cognitive et computationnelle
CoRRS : Consortium de recherche sur les relations sociales
CRCHUSJ : Centre de recherche du Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine
CRIPCAS : Centre de recherche interdisciplinaire sur les problèmes conjugaux et les agressions sexuelles
CRIUGM : Centre de recherche de l'Institut universitaire en gériatrie de Montréal
CÉSAR : Centre étudiant de soutien à la réussite
CPU : Centre de pédagogie universitaire
CRHRDP : Centre de recherche de l'Hôpital Rivière-des-Prairies
CRIR : Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal métropolitain
CUP : Clinique universitaire de psychologie
CUPRUM : Comité pour le développement de la recherche à la Clinique universitaire de psychologie de l'Université de Montréal
DAI : Direction des affaires internationales
DESS : Diplôme d'études supérieures spécialisées
DI : Direction des immeubles
DPsy : Doctorat professionnel en psychologie

ÉDI-PSY : Équité, diversité, inclusion - Psychologie
ESP : Études supérieures et postdoctorales
FAS : Faculté des arts et des sciences
IA : intelligence artificielle
ICM : Institut de cardiologie de Montréal
IUSMM : Institut universitaire en santé mentale de Montréal
JIRIRI : Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes
MEG : magnétoencéphalographie
Mila : Institut québécois d'intelligence artificielle
NCACN : Revue neuropsychologie clinique et appliquée
PhD R/I : doctorat recherche et intervention
PMV : Pavillon Marie-Victorin
PSA : Personnel de soutien et d'administration
PSO : Professeur(e) sous octroi
PTO : Psychologie du travail et des organisations
RP : Responsable de programme
RSSS : Réseau de la santé et des services sociaux
RUISSS : Réseau universitaire intégré en santé et services sociaux
SCP : Société canadienne de psychologie
SVÉ : Services à la vie étudiante
TI : Technologies de l'information
UdeM : Université de Montréal
UNIQUE : Union Neurosciences et Intelligence Artificielle-Québec



LE DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

2700 étudiant(e)s inscrit(e)s dans **15** programmes
420 étudiant(e)s aux cycles supérieurs, dont 80% au 3^e cycle
20 000 inscriptions aux **250 cours** offerts annuellement
58 professeur(e)s et **60** chargé(e)s de cours
22 membres du personnel de soutien et d'administration

1^{re} part de marché au Québec en termes de candidats (choix) à tous les cycles
1^{re} part de marché au Québec en termes de nouveaux inscrits aux 1^{er} et 3^e cycles
Augmentations des effectifs étudiants 2016-2022 supérieures à celles FAS ou UdeM
Taux d'attrition/persévérance améliorés dans nos programmes de 1^{er} cycle depuis 2017
Durée des études dans les doctorats à composante clinique parmi les plus courtes au Québec et au Canada

CRIPCAS, cerebrum, BRAMS, CoRRS, UNIQUE - pôles de formation-recherche structurants
7 Chaires de recherche du Canada, 4 chaires philanthropiques et 8 chercheurs-boursiers
9 M\$ en fonds de recherche gérés annuellement au Département, en plus de ceux gérés dans les centres de recherche
Plateformes technologiques de pointe sur le campus
Clinique universitaire de psychologie sur 2 sites

Le [Département de psychologie](#) de l'UdeM célèbre son **80^e anniversaire** en 2022-2023. Fondé en 1942, le Département de psychologie est le plus ancien département de psychologie francophone d'Amérique du Nord. Il joue au Québec un rôle de premier plan dans la formation des chercheur(e)s et des clinicien(ne)s en psychologie et neuroscience cognitive.

Les [programmes phares offerts au premier cycle et aux cycles supérieurs](#) représentent une offre de formation complète et unique en psychologie et neuroscience cognitive. Ils incluent deux baccalauréats en psychologie (Campus Montréal et Laval) et un baccalauréat en neuroscience cognitive, une maîtrise et un doctorat consacrés à la recherche, ce dernier

incluant des options en psychologie sociale et en neuroscience cognitive et computationnelle, et six programmes formant des psychologues dans les domaines de la psychologie clinique, la neuropsychologie clinique et la psychologie du travail et des organisations, tous agréés par l'ordre des psychologues du Québec et trois (bientôt quatre) par la Société canadienne de psychologie. Structurés pour être **au croisement de la science et de la pratique, dans l'esprit de développer des *Bench Scientists, Scientist-Practitioners ou Scholar-Practitioners***, les étudiant(e)s peuvent y acquérir une formation en **recherche fondamentale, appliquée** et/ou **sur le plan clinique**. Au cœur des programmes formant des psychologues est la [Clinique universitaire de](#)



psychologie, milieu de formation pratique remarquable pour les doctorant(e)s, qui accueille des usagers de la communauté.

Le corps professoral, fort actif en recherche et très bien subventionné par les trois conseils provinciaux et fédéraux, possède des expertises diversifiées et utilise une variété de méthodologies et d'outils des domaines de la psychologie et des neurosciences. Les professeur(e)s préconisent une approche intersectorielle et interdisciplinaire. Leurs laboratoires et les travaux de leurs équipes sont reconnus sur les plans national et international.

Des plateformes technologiques et outils de pointe sont disponibles pour la formation des étudiant(e)s et la recherche en lien avec les entités de recherche structurantes sur le campus (p. ex. CRIPCAS, BRAMS, cerebrum, CoRRS, UNIQUE), ainsi que dans les centres de recherche du réseau de la santé et des services sociaux partenaires auxquels sont affiliés nos professeur(e)s (p. ex. CRIUGM, CRCHUSJ, CÉAMS-CRHSM, CRIR, IUSMM, CRHRDP, ICM).

Les professeur(e)s du Département de psychologie sont au cœur de plusieurs carrefours du savoir FAS (Carrefour en intervention et vie repensée, Carrefours en numérique, Carrefour diversité, inégalités et inclusion sociale) et secteurs d'excellence en recherche de l'UdeM (Cerveau, pensée et perception, Intelligence numérique, artificielle et humaine, Rapports sociaux, démocratie et

responsabilité, Savoirs et acquisition des connaissances, Une seule santé), ainsi que de l'Initiative UdeM en neurosciences et santé mentale. Ils/elles siègent à plusieurs instances décisionnelles autant à l'UdeM, qu'au niveau d'organismes scientifiques, gouvernementaux et communautaires ou privés. Leur impact social est grand et ne cesse de s'accroître.

L'excellence de la contribution des professeur(e) ainsi que des chargé(e)s de cours professionnel(le)s et étudiant(e)s aux divers programmes du Département assurent leur qualité, leur pertinence et leur développement en fonction de l'évolution des connaissances et des besoins de la société.

Les diplômé(e)s du Département œuvrent dans une grande diversité de milieux professionnels et décisionnels, dont le RSSH, le milieu communautaire, l'éducation, les collèges et universités, les organes gouvernementaux, l'industrie privée. La qualité des rôles occupés par nos diplômés est impressionnante et plusieurs initiatives sont en cours pour mieux les mettre en valeur.

Selon la firme QS, l'Université de Montréal se classe parmi les 150 universités par excellence au monde en psychologie, soit le 3^e rang (ex æquo) parmi l'ensemble des établissements francophones de la planète. Le US News octroie pour sa part le 85^e rang mondial à l'UdeM en neurosciences et comportement, et le 167^e rang mondial en psychiatrie/psychologie.

Réalisations 2017-2022

En préparation de la démarche actuelle de planification stratégique, un retour fut fait sur le Plan stratégique départemental 2017-2022 quant aux actions effectuées ces cinq dernières années en lien avec les priorités énoncées.

Tous les objectifs et actions mis de l'avant dans le précédent Plan ont été réalisés ou sont en cours. Les principales actions effectuées en lien avec le dernier Plan sont présentées à l'annexe 1 et démontrent que les membres du



Département ont su poser des gestes innovants pour poursuivre leur développement et rayonnement scientifique et professionnel, en assurant la qualité des programmes et de l'encadrement. Cela même dans le contexte pandémique inédit des deux dernières années où des défis de taille sur les plans professionnel et personnel ont dû être surmontés. Certains acquis ont par ailleurs été faits pendant cette période, notamment une **diversification des approches pédagogiques et modalités d'évaluation, favorables aux apprentissages, et l'implantation du travail hybride, qui permet d'améliorer la conciliation travail-vie personnelle**. Nous demeurons néanmoins dans une période de défis en ce qui a trait à la motivation pour le retour en présentiel des étudiant(e)s et enseignant(e)s.

À mentionner également, les **actions posées par le Département en lien avec les enjeux environnementaux et de développement**

LA DÉMARCHE (voir tableau 1)

Voici le **Comité de planification stratégique** :

Mireille Cyr, prof., psycho. clinique

Nathalie Gosselin, prof., neuropsych. clinique

Ian Charest, prof., neurosc. cognitive et comp.

Roxane de la Sablonnière, prof., psycho. sociale

Simon Grenier, prof., PTO

Amélie Lévesque, étudiante cycles sup.

Marie-Pier Besner, étudiante 1^{er} cycle

Michelle McKerral, directrice

Un **exercice forces, faiblesses, opportunités et menaces** a d'abord été effectué par les membres du Comité avec les différents groupes du Département : étudiant(e)s de 1^{er} cycle et cycles supérieurs, professeur(e)s des secteurs et

durable, soit le passage au dépôt électronique des projets et mémoires, essais, thèses, ainsi que l'organisation de notre Journée scientifique annuelle zéro déchet et carboneutre.

La **Faculté des arts et sciences a été au rendez-vous pour soutenir le Département sur le plan des ressources nécessaires** pour atteindre ses objectifs. Un total de 13 professeur(e)s furent embauché(e)s entre 2017 et 2022 et trois nouveaux postes seront affichés en 2022-2023, ce qui a permis de maintenir le corps professoral et répondre aux besoins en enseignement et recherche. Un demi-poste de technicien en administration et deux nouveaux postes de professionnels ont également été octroyés pour répondre à nos besoins administratifs. Cela nous permettra de maintenir un travail de qualité ainsi que de poursuivre l'amélioration continue et le développement des programmes, processus et services aux étudiant(e)s et enseignant(e)s.

PSA. Aucun membre chargé de cours n'a pu siéger au Comité.

Lors de cet exercice les participant(e)s devaient :

- Évoquer les tendances observées en ce moment en matière de formation, d'enseignement et de recherche ainsi que dans la société en général;
- Pour chaque secteur, identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces selon l'état actuel du Département et l'évolution depuis cinq ans;
- Proposer des objectifs à atteindre et actions à mettre en place au sein du Département et des secteurs qui permettront de capitaliser sur nos forces pour saisir des opportunités (internes/externes) et générer plus d'impact.

Tableau 1 : Étapes du processus de planification stratégique

Actions	Responsable(s)	1-15 mars 2022	16-31 mars 2022	1-15 avril 2022	16-30 avril 2022	1-15 mai 2022	16-31 mai 2022	1-15 juin 2022	16-30 juin 2022	1-15 juillet 2022	1-15 sep. 2022
Formation du comité de planification stratégique	MM										
Bilan des réalisations du dernier plan quinquennal et préparation exercice FFOM	MM et SG										
Présentation du bilan au comité de planification et informations sur démarches FFOM à faire par membres du comité dans chacun des secteurs	Rencontre 1 heure animée par SG et MM			5 avril							
Démarches FFOM dans les secteurs	Rencontre 2 heures animée par membre du comité										
Bilan de l'exercice FFOM	Rencontre 2 heures animée par MM et SG					17 mai					
Planification du déroulement de la retraite départementale	SG et MM										
Retraite départementale	Ateliers 9h-17h animés par SG et MM							2 juin			
Rédaction du rapport	1 ^{re} ébauche par MM et bonification par comité										
Dépôt du rapport à la FAS-Direction										15 juil.	
Dépôt du rapport final à l'AD (transmettre version révisée à la FAS au besoin à la suite des commentaires en AD)											1 ^{er} sep.

Ensuite, une **retraite des professeur(e)s** a eu lieu lors de laquelle trois ateliers ont été effectués pour développer un énoncé de vision départementale. Ces ateliers ont également permis d'identifier, pour les cinq prochaines années au minimum, les objectifs départementaux prioritaires en considérant les priorités de chaque secteur, ainsi que les projets et actions à mettre de l'avant en matière de programmes et d'enseignement, de recherche et rayonnement, ainsi que les ressources nécessaires pour les réaliser. Cette journée fut fort agréable, productive et très appréciée par les 36 professeur(e)s ayant pu y participer.

Le Plan a ensuite été soumis pour consultation à tou(te)s les professeur(e)s, aux représentant(e)s des chargé(e)s de cours, aux membres du PSA et au Comité ÉDI-PSY. Il a ensuite été adopté en assemblée départementale.

Dans le cadre du processus de planification stratégique actuel, nous avons construit sur le

plan stratégique départemental 2017-2022 et sur le [Plan stratégique facultaire 2018-2023](#). Nous avons aussi considéré les axes de réflexion suggérées par la Faculté des arts et des sciences pour guider cette planification (Élargir nos horizons, Expérience étudiante, Partager le savoir).

Nous saluons également les mécanismes proposés dans le [Plan d'action Recherche, découverte, création et innovation 2022-2027](#) pour appuyer la communauté de recherche (Déploiement d'une stratégie numérique, Modernisation des services en appui à la communauté de recherche, Renforcement des infrastructures de recherche, Soutien au partage des connaissances, Le Laboratoire d'innovation - La vie repensée et Vers une société inclusive, innovante et responsable).

Nous adhérons également aux trois piliers du [Plan stratégique de l'UdeM 2022-2032](#) (Oser le changement, Vivre notre pluralité, Fédérer les énergies).



LES TENDANCES

Voici les tendances communes aux secteurs du Département ayant été énoncées par l'entremise de l'exercice FFOM. Elles représentent la trame narrative de ce plan stratégique et ont guidé l'élaboration des objectifs et actions mis de l'avant.

Digitalisation des pratiques d'évaluation et d'intervention et besoin d'obtenir des données probantes sur l'efficacité et l'enseignement/apprentissage de la télépratique.

Importance des **compétences en statistiques, modélisation computationnelle et outils d'intelligence artificielle** dans le monde du travail.

Évolution des pratiques scientifiques telles que la science ouverte, l'intelligence artificielle, l'interdisciplinarité/intersectorialité, la recherche en partenariat.

Reconnaissance accrue des enjeux de santé mentale et cognitive dans la population à tous les stades du cycle de vie et de l'importance de la prévention.

Développement et implantation de **pratiques en matière d'équité, diversité et inclusion**.

Pénurie de main-d'œuvre ayant un impact sur le fonctionnement des programmes, de l'enseignement clinique, de la recherche et sur la persévérance aux études.



LES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET MENACES

L'exercice FFOM a permis d'identifier un certain nombre d'éléments communs à plusieurs programmes ou secteurs, ou spécifiques à certains d'entre eux. Ils sont regroupés ici en lien avec les programmes, la recherche et la gestion académique.

Forces

Enseignement et programmes

- Diversité du cursus académique
- Cheminements honor et stage d'initiation à la psychologie au 1^{er} cycle
- Offre diversifiée des cours de laboratoire de recherche au 1^{er} cycle
- Professeur(e)s et chargé(e)s de cours reconnu(e)s attirent les étudiant(e)s dans nos programmes
- Contribution des étudiant(e)s des cycles supérieurs de tous les secteurs à l'enseignement au 1^{er} cycle
- Notoriété/reconnaissance des programmes de 1^{er} cycle et de cycles supérieurs (p. ex. agrées SCP)
- Excellence des candidat(e)s aux cycles supérieurs
- Place accordée aux étudiant(e)s dans les instances décisionnelles du Département et des programmes
- Bonnes relations professeur(e)s-étudiant(e)s dans tous les secteurs et fort sentiment d'appartenance
- Possibilité de stages diversifiés au sein de la CUP et qualité de la formation clinique
- Plusieurs professeur(e)s impliqué(e)s dans l'enseignement et la formation clinique qui offrent une diversité d'orientations théoriques et cliniques
- Expertises professorales/sectorielles mises à profit de l'ensemble des membres du Département (p. ex. PTO : sélection, planification stratégique; psychologie sociale : méthodes quantitatives avancées)
- Revues scientifiques gérées au Département par des professeur(e)s et étudiant(e)s dans le cadre de cours siglés (JIRIRI, NCACN)

Recherche, rayonnement et vie scientifique

- Journée scientifique annuelle
- Vie scientifique départementale très active avec séries de conférences en recherche et en clinique dans les différents secteurs du Département
- Fort accent sur la recherche de pointe et plusieurs entités départementales structurantes pour la recherche et la formation sur le campus (CRIPCAS, BRAMS, cerebrum, CoRRS, UNIQUE) et dans les centres de recherche affiliés (CRIUGM, CRCHUSJ, CÉAMS-CRHSM, CRIR, IUSMM, CRHRDP, ICM).
- Variété des expertises de recherche des professeur(e)s qui couvrent de manière complémentaire les différents stades du cycle de vie (enfance, adolescence, âge adulte et vieillissement)
- Positionnement de la recherche sur le terrain (p. ex. psychologie et neuropsychologie clinique, sociale, travail et des organisations)
- Grand nombre de Chaires de recherche et bourses salariales
- Professeur(e)s font preuve d'une bonne collégialité dans les secteurs et inter-secteurs
- Forte présence des professeur(e)s dans les médias en lien avec leurs expertises recherche et clinique
- Plusieurs professeur(e)s siègent sur divers comités décideurs (organismes subventionnaires, conseils scientifiques et d'administration, instances académiques internes et externes)

Gestion acad.

- Accessibilité, via le site web du Département, de divers documents importants pour le cheminement
- Beaucoup d'outils disponibles à l'UdeM et approche proactive du Département pour améliorer les processus et services

Faiblesses

Enseignement et programmes

- Accessibilité limitée aux cheminements honor et stage
- Manque de cours axés sur l'intervention au 1^{er} cycle et certains cours offerts en très grands groupes
- Potentiel d'enseignement des professeur(e)s insuffisant pour couvrir tous les besoins : certains champs d'expertise pas assez représentés dans l'offre de cours (tous cycles, p. ex. PTO, traumatismes et santé mentale, intervention neuropsych.); peu de professeurs participent à la supervision des stages
- Difficulté à recruter des superviseurs de stage à l'externe; rémunération/reconnaissance insuffisantes
- Beaucoup de cours obligatoires dans l'orient. Neuropsychologie au bacc. en neuroscience cognitive
- Information parfois difficilement accessible concernant l'accès aux programmes des cycles supérieurs
- MSc recherche peu appliquée; aucun mécanisme formel/programme pour passage direct bacc.-PhD
- Faiblesse du recrutement d'étudiant(e)s provenant d'autres disciplines (MSc et PhD recherche)
- Manque d'espace et de moyen financier à la CUP (p. ex., achat des tests pour rester à la fine pointe)
- Pas de financement minimal raisonnable aux études supérieures (en particulier au DPsy) et rareté des bourses pour les stages de recherche d'été

Recherche, rayonnement et vie scientifique

- Charge de travail des professeur(e)s très grande (nb étudiant(e)s encadré(e)s, jurys, etc.), qui peut mener à des délais dans l'évaluation des projets et réduire les interactions avec les étudiant(e)s
- Manque de moyens financiers stables pour soutenir les plateformes technologiques au PMV et l'enseignement des outils et méthodes d'analyse qui y sont liées
- Absence d'un lieu commun et dédié aux professeur(e)s afin de faciliter les échanges et les collaborations, ainsi que l'accueil des nouveaux membres du corps professoral
- Manque de visibilité des populations cliniques étudiées par les professeur(e)s et accès restreint à certaines populations

Gestion acad.

- Besoin de plus d'occasions de maillage entre professeur(e)s intra-secteurs et inter-secteurs
- Procédures lourdes, mouvement du personnel administratif; défi d'adaptation constant pour tous

Opportunités

Enseignement et programmes

- Structurer et reconnaître l'implication des étudiant(e)s comme participant(e)s de recherche
- Investissements gouvernementaux importants à saisir en santé mentale, maltraitance, dépendances
- Création d'un cours aux cycles supérieurs sur les enjeux actuels en matière de sexualité et d'identité
- Créer des formations méthodologiques de 2^e cycle : méthodes quantitatives et computationnelles avancées, maîtrise en cognition artificielle et naturelle, etc.
- Expertises départementales et structures de collaborations interdépartementales/interfacultaires pour développer des formations interdisciplinaires sur enjeux sociaux actuels (p. ex. Carrefour intervention et vie repensée FAS, Initiative neurosciences et santé mentale) : microprogr./DESS santé mentale et traumatismes, option au doctorat en santé mentale forensique, doctorat interfacultaire en neuroscience computationnelle, microprogr./DESS en psychologie de la santé, etc.
- Développer un environnement numérique d'études (p. ex. modules interactifs en ligne pour cours)
- Intégration recherche-enseignement clinique (p. ex. faire demande FCI pour la création d'un CUPlab)
- Augmenter la visibilité de l'orientation Fondamentale du baccalauréat en neuroscience cognitive
- Organismes subventionnaires plus orientés vers l'innovation/le partenariat (p. ex. progr. Audace)
- Rendre plus visible/développer les cheminements accélérés/progr. (MSc-PhD) ou directs (bacc.-PhD)



Recherche, rayonnement et vie scientifique

- Potentiel de développement d'expertises professorales nouvelles et utiles pour l'ensemble des secteurs et programmes (p. ex. mégadonnées, sommeil, ÉDI, enfance/famille, psychologie/neuropsychologie scolaire, psychologie de la santé, intervention numérique/virtuelle)
- Développer des partenariats avec le secteur industriel dans une diversité de domaines d'application
- Rehausser le positionnement de certains secteurs qui comportent moins professeur(e)s (PTO, psychologie/neuroscience sociale, neuropsychologie clinique)
- Offrir des postes de professeur(e)s à rang ouvert pour aller chercher des chercheurs chevronnés ayant un effet structurant (neuroscience cognitive, psychologie sociale) et pour assurer un nombre suffisant de membres senior au sein du secteur PTO
- Poursuivre les rôles actifs au niveau des projets structurants UdeM (CIRCA, Initiative neurosciences et santé mentale) tout en maintenant et développant l'identité et la visibilité des entités départementales structurantes pour la recherche et la formation sur le campus
- Développement d'une infrastructure numérique pour la CUP (p. ex. tests, logiciel gestion)
- Être davantage présents à des organismes décideurs ciblés par les professeur(e)s comme étant importants pour avoir un impact sur les politiques publiques et l'industrie

Gestion acad.

- Génération actuelle d'étudiant(e)s à l'aise avec outils informatiques qui sont déployés par l'UdeM

Menaces

Enseignement et programmes

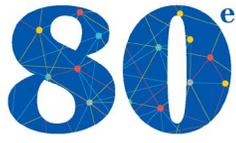
- Accès au cheminement honor pour tous les étudiant(e)s dans d'autres universités
- Compétition accrue pour la sélection des doctorant(e)s entre les universités dans certains domaines car corps professoral plus important ailleurs (p. ex. PTO, psychologie sociale)
- Meilleures opportunités de financement étudiant dans d'autres universités
- Compétitivité et niveau élevé d'anxiété des étudiant(e)s et lourdeur des programmes
- Risque d'obtenir des agréments SCP de plus courte durée ou de les perdre si la quantité de formation pratique n'est pas rehaussée
- D'autres universités offrent des programmes cliniques de plus en plus convoités
- D'autres universités offrent une reconnaissance financière aux superviseur(e)s d'internat en psychologie alors que cela n'est pas le cas à l'UdeM

Recherche, rayonnem. et vie scientifique

- Ratio d'encadrement étudiant(e)s et de tâches connexes (jurys) par professeur(e) très élevé
- Nouveaux défis au niveau des réalités académiques/scientifiques et des grands projets (p. ex. science ouverte, technologies en enseignement, ÉDI, gestion des fonds) qui impliquent un ajustement/rehaussement de formation/besoins financiers accrus pour les acteurs départementaux

Gestion acad.

- Mouvements de PSA et professionnels et difficultés de recrutement
- Certains outils ne sont pas flexibles et rendent la gestion académique lourde (admissions, formulaires pas intégrés dans DEEU, processus d'approbation lié du Plan global d'études)
- Faible réactivité ou manque de ressources humaines au sein de divers services (p. ex. TI, DI, ESP) qui causent des délais et augmentent la charge de travail pour le PSA qui doit faire des suivis
- Le cadre d'embauche et la formation de la relève du PSA doivent être rehaussés pour recruter des personnes avec des profils qui correspondent aux compétences recherchées et pour les rendre plus rapidement efficaces dans leurs tâches



LA VISION

Nous avons ainsi défini une vision départementale qui est rassembleuse et qui s'appuie sur les compétences, la valeur et le potentiel du Département de psychologie et des membres de sa communauté, actuels et futurs :

Vecteur de changements sociaux, scientifiques, technologiques et **de dialogue** au profit du bien-être et de **l'actualisation du potentiel humain**;

Du fait de ses **innovations**, son **intersectorialité** et ses approches **interdisciplinaires**;

Le Département de psychologie est :

- Un **créateur de capacités, de savoirs et de relations** avec et au profit de l'ensemble de la population et de ses institutions;
- Un **leader dans la promotion de la santé mentale et cognitive**, et **l'épanouissement** de la société, des familles et des individus dans leurs **diversités**, tout au long de la vie;
- Une **référence nationale et internationale de premier plan** en matière d'impact et d'influence sur les pratiques et politiques en neurosciences et santé mentale et cognitive.



LES OBJECTIFS ET ACTIONS

En s'appuyant sur les exercices FFOM des secteurs et leur mise en commun, ainsi que sur l'énoncé de vision, plusieurs objectifs et actions ont été définis. Puisque ceux-ci sont nombreux en raison de l'exercice approfondi qui a été mené, ils s'étaleront certainement sur plus de cinq ans. Les journées pédagogiques départementales annuelles serviront à déterminer les actions à prioriser.

Les actions nécessitant des ajouts de ressources sont en surbrillance bleue et sont détaillées plus loin dans ce document.

Innovation en enseignement, dans les programmes et en recherche

Objectifs	Actions	Responsables
<i>Enseignement et programmes</i>		
Actualiser le potentiel des étudiant(e)s et autres acteurs départementaux et favoriser leur épanouissement dans toutes leurs diversités	<ul style="list-style-type: none">• Intégrer les bonnes pratiques en matière d'inclusion des peuples autochtones et de diversité à tous les niveaux du Département (p. ex. processus de sélection étudiant(e)s et bourses, professeur(e)s, employé(e)s recherche et PSA, modalités/contenus enseignements théoriques et cliniques sur les enjeux d'identité et sexualité, écriture inclusive, projets de recherche, lieux adaptés pour personnes avec limitations/situations de handicap)• Mieux diffuser les services SESH• Continuer à valoriser la diversité des parcours, expertises et approches théoriques des professeur(e)s et superviseur(e)s embauché(e)s pour offrir un environnement démontrant cette diversité au sein du Département• Se pencher sur les modalités d'application des politiques d'admission et linguistiques aux cycles supérieurs pour favoriser le recrutement d'étudiant(e)s provenant d'autres disciplines et l'intégration des étudiant(e)s/postdoctorant(e)s allophones et internationa(les)ux• Ouvrir un poste de professeur(e) avec une expertise en diversité• Mieux documenter la diversité des débouchés d'emploi de nos programmes (p. ex. sondages auprès des diplômé(e)s) et les communiquer aux étudiant(e)s, futurs étudiant(e)s et partenaires par le biais de conférences qui incluent nos diplômés et sur nos plateformes web• Rendre davantage visibles les différentes compétences développées dans le cadre de nos	Comité ÉDI-PSY Responsables des programmes Direction du Département Collaborateurs : associations étudiantes, professeur(e)s, FAS-direction, ESP, CÉSAR



Objectifs	Actions	Responsables
	<p>programmes auprès des étudiant(e)s, de l'UdeM et de nos partenaires externes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer en continu nos programmes et des programmes interdisciplinaires en lien avec les besoins sociétaux et des intervenants du terrain (p. ex. microprogr. /DESS en méthodes quantit. et computationnelles avancées, en santé mentale et traumatismes, maîtrise en cognition artificielle et naturelle, programme interfac. en psychologie de la santé, dévelop. continu du BSc neuroscience cognitive, des options du PhD en psychologie sociale et en neuroscience cognitive et computationnelle, doctorat interfac. en neuroscience computationnelle) • Explorer la possibilité de structurer l'implication des étudiant(e)s comme participant(e)s de recherche avec reconnaissance de crédits 	
<p>Enrichir l'expérience étudiante dans les activités d'enseignement et de recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir et diffuser aux enseignant(e)s (professeur(e)s, chargé(e)s de cours professionnel(le)s et étudiant(e)s) des formations adaptées/pertinentes pour soutenir l'utilisation d'approches pédagogiques innovantes et l'intégration des technologies en enseignement • Encourager, valoriser et reconnaître dans la tâche professorale la formation continue en lien avec l'enseignement et la pédagogie • Permettre aux étudiant(e)s aux cycles supérieurs de se familiariser avec l'enseignement en offrant quelques séances de cours, avant de postuler pour des charges de cours • Augmenter les interactions entre les professeur(e)s et les chargé(e)s de cours et poursuivre le développement de plans-cadres pour les cours à plusieurs sections • Intégrer explicitement dans l'enseignement des exemples qui démontrent la façon dont les connaissances et compétences acquises par les étudiant(e)s peuvent leur permettre de devenir des vecteurs de changement • Répertorier les contenus de formation en évaluation de programmes et en transfert des connaissances offertes au Dép./UdeM et en déployer davantage selon les besoins des progr. • Poursuivre les collaborations avec d'autres départements FAS/UdeM et des partenaires externes pour soutenir l'interdisciplinarité et l'innovation et assurer la pertinence des 	<p>Direction du Département Responsables des programmes Professeur(e)s Chargé(e)s de cours Collaborateurs : étudiant(e)s, associations étudiantes, CPU, FAS-direction</p>

Objectifs	Actions	Responsables
	<p>contenus des programmes/cours (p. ex. comité Carrefour intervention et vie repensée, cours sur la pensée critique, la créativité scientifique, cours de laboratoire intersectoriel de recherche crédité, conférencier(ère)s invité(e)s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendre davantage visible les parcours de recherche accélérés aux cycles supérieurs (p. ex. passage direct, passage accéléré) • Poursuivre la réflexion sur l'offre de cours à distance, hybride ou multimodale • Poursuivre les travaux en lien avec le Plan d'action des programmes 	
<p>Accélérer le développement de la littératie numérique avancée dans les programmes et en recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter les possibilités pour les étudiant(e)s et professeur(e)s de se former à divers outils statistiques, approches en science des données et en intelligence artificielle, et méthodologiques (p. ex. analyses en neuroimagerie, méthodes mixtes), notamment en lien avec les plateformes technologiques du Département (MEG, EEG, etc.) • Embaucher des profs ayant ces compétences • Diversifier les moyens et les modalités technologiques utilisés en recherche et en formation (p.ex. utilisation de la réalité virtuelle, d'interventions par applications mobiles, etc.) 	<p>Professeur(e)s, étudiant(e)s et postdoctorant(e)s avec ces expertises</p> <p>Direction du Département</p> <p>Collaborateurs : associations étudiantes, autres départements FAS, Mila</p>
<p>Diversifier l'offre de stages et les possibilités de formation pratique dans les programmes à tous les cycles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître les liens avec l'industrie (stages de recherche/d'application dans divers domaines, stages/internats en PTO) • Pérenniser l'offre de service en PTO à la CUP • Développer des services spécialisés à la CUP en lien avec les expertises des professeur(e)s • Développer/consolider les partenariats avec les milieux de pratique (p. ex. RSSS, réseau de l'éducation, milieu carcéral; stages cliniques et de recherche, internats) et autres cliniques UdeM • Mettre sur pied un comité aviseur pour les stages incluant des personnes des secteurs public, communautaire et de l'industrie 	<p>Responsables des programmes</p> <p>Direction de la CUP</p> <p>Direction du Département</p> <p>Collaborateurs : Comité de l'enseignement du RUISSS</p>
<p>Soutenir le développement de la formation axée sur les données probantes à la CUP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le soutien départemental et facultaire pour implanter une approche de mesure systématique des résultats à la CUP • Rehausser le soutien de la FAS pour l'achat de tests et le virage numérique en clinique • Effectuer les représentations nécessaires pour obtenir un soutien du rectorat pour développer une infrastructure de recherche à la CUP pour générer des données probantes; explorer la possibilité de faire une demande FCI CUPlab 	<p>CUPRUM</p> <p>Direction de la CUP</p> <p>Direction du Département</p> <p>Collaborateurs : FAS-direction, vice-rectorats études et recherche</p>



Objectifs	Actions	Responsables
Recherche		
<p>Créer de grands chantiers de recherche sur des thématiques réunissant plusieurs expertises départementales et favorisant les synergies en recherche fondamentale et clinique</p> <p>Augmenter la réactivité en lien avec les initiatives stratégiques UdeM et externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la communication et les échanges intersectoriels formels (p. ex. lunch ou 5 à 7 d'échange/idéation, journées thématiques, Journée scientifique annuelle) • Journées pédagogiques départementales • Identifier des thématiques de recherche porteuses pour le Dép./l'UdeM/la société • Participation active aux instances universitaires (p. ex. CIRCA, Initiative neurosc. santé mentale) • Faire une cartographie des expertises des professeur(e)s du Département, populations à l'étude et positionnement des secteurs et entités structurantes pour la recherche et la formation 	<p>Professeur(e)s</p> <p>Directions scientifiques des entités recherche PSY campus et externes</p> <p>Étudiant(e)s</p> <p>Direction du Département</p> <p>Collaborateurs : FAS-direction, vice-rectorat recherche</p>
<p>Augmenter le partage des infrastructures et des espaces de recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une base de données « vivante » de nos plateformes technologiques, équipements, espaces communs (p. ex. développée/mise à jour annuellement par étudiant(e) assistant technique; partenariat avec entités de recherche) 	<p>Professeur(e)s</p> <p>Direct. scientif. des entités recherche PSY campus</p> <p>Direction du Département</p>
<p>Assurer le recrutement de nouveaux(elles) professeur(e)s pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - répondre aux besoins des programmes, de formation pratique et d'encadrement en recherche - consolider l'expertise de recherche dans les secteurs de spécialisation des professeur(e)s - accroître davantage notre impact et influence aux niveaux local, national et international 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir des postes de professeur(e)s : <ul style="list-style-type: none"> - pour remplacer dans un délai raisonnable les professeur(e)s qui quittent à la retraite - dans les secteurs où l'effectif professoral est restreint afin que ces secteurs rayonnent davantage (p. ex. PTO, psychologie et neuroscience sociale, psychologie de la santé) - dans les secteurs où il y a une forte pression au niveau de la formation clinique et de l'encadrement en recherche (p. ex. psychologie clinique, neuropsychologie clinique et PTO) - dans les secteurs d'expertise de pointe pour accélérer le rayonnement de haut niveau (p. ex. violence conjugale, agression sexuelle, psychologie et relations sociales, neuroscience cognitive/computationnelle/IA/MEG-imagerie) - avec des expertises centrales aux enjeux sociétaux (p. ex. diversité et inclusion, troubles du sommeil, enfance/famille, mégadonnées, santé et bien-être) 	<p>Professeur(e)s</p> <p>Direction du Département</p> <p>Collaborateurs : FAS-direction</p>
<p>Mieux répondre aux besoins d'espaces des professeur(e)s et des étudiant(e)s</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mener à bien le projet du NeuroBuro • Planifier un lieu commun pour les membres du CoRRS • Développer un plan des espaces en fonction des nouveaux locaux qui seront alloués au Département dans le cadre du réaménagement du PMV 	<p>Direction du Département</p> <p>Professeur(e)s</p> <p>Collaborateurs : FAS-direction, DI</p>

Bien-être, soutien et reconnaissance

Objectifs	Actions	Responsables
Attirer, retenir et reconnaître le personnel qualifié (PSA, corps professoral, chargé(e)s de cours, superviseur(e)s cliniques, responsables de programmes)	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à faire progresser la carrière des membres du PSA au sein du Département • Dédier un espace de travail-échange pour le corps professoral • Mettre sur pied activités formelles d'accueil et mentorat pour professeur(e)s/chargé(e)s cours • Explorer l'élaboration d'une offre de soutien clinique aux nouve(aux)lles superviseur(e)s (offerte par profs, reconnue dans la tâche) • Réévaluer et mieux reconnaître la tâche liée à la supervision clinique des professeur(e)s et superviseur(e)s de stages à la CUP et d'internat (p. ex. activités, financièrement) • Mieux soutenir les nouveaux RP dans leurs tâches et l'accompagnement des étudiant(e)s • Établir un protocole pour souligner les départs à la retraite des professeur(e)s 	<p>Comité de mentorat et Comité de retraite (à former)</p> <p>Responsables des programmes</p> <p>Direction du Département</p> <p>Direction de la CUP</p> <p>Collaborateurs : professeur(e)s, FAS-direction, CPU</p>
Mieux soutenir les étudiant(e)s et les enseignant(e)s au niveau administratif	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les travaux pour améliorer la communication d'informations aux différents membres de la communauté départementale (p. ex. guides, wiki, site web, qui fait quoi) • Identifier les besoins prioritaires et former les agent(e)s de secrétariat pour y répondre • Obtenir les ressources nécessaires pour soutenir adéquatement les programmes agréés et répondre aux exigences d'agrément 	<p>Direction du Département</p> <p>Collaborateurs : professeur(e)s, FAS-direction</p>
Rendre visible et élargir le cadre de financement intégré pour les étudiant(e)s	<ul style="list-style-type: none"> • Expliciter le cadre de financement intégré départemental et le diffuser largement • Développer un projet philanthropique dédié aux bourses (p. ex. pour le DPsy) dans le cadre du 80^e anniversaire du Département • Poursuite des échanges avec les instances concernant le rehaussement du financement aux études supérieures provenant de l'UdeM 	<p>Direction du Département</p> <p>Responsables des programmes</p> <p>Collaborateurs : professeur(e)s, associations étudiantes, FAS-direction, ESP</p>
Soutenir les étudiant(e)s dans le développement de projets	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation, en collaboration, d'activités scientifiques et de réseautage carrière • Créer petites subventions pour projets étudiants 	<p>Étudiant(e)s et associations</p> <p>Professeur(e)s</p> <p>Direction du Département</p>
Promouvoir plus activement la résilience et le bien-être au sein de la communauté départementale	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en amont en se penchant sur le réalisme des exigences, quantité de travail et délais (pour étudiant(e)s, professeur(e)s, programmes) • Diffuser régulièrement/rendre plus visibles les diverses ressources offertes à l'UdeM • Favoriser la recherche sur les mécanismes de résilience et du bien-être 	<p>Direction du Département</p> <p>Responsables des programmes</p> <p>Collaborateurs : asso. étudiantes, SVÉ</p>



Rayonnement et impact social

Objectifs	Actions	Responsables
Soutenir la publication des résultats scientifiques en respect des principes du libre accès	<ul style="list-style-type: none"> Mieux diffuser la politique UdeM sur le libre accès et les moyens à la disposition des chercheur(e)s pour publier en libre accès Soutenir la publication dans des revues à libre accès 	Professeur(e)s Direction du Département Collaborateurs : FAS-direction, bibliothèques, vice-rectorat recherche
Être une référence nationale et internationale incontournable pour les décideur(s) et la société concernant la santé mentale, cognitive et le bien-être	<ul style="list-style-type: none"> Développer le soutien départemental au niveau de la valorisation des réalisations Recevoir un soutien accru des instances universitaires pour la formation en médias sociaux et la préparation des dossiers de prix Mieux faire connaître les expertises existantes des professeur(e)s/secteurs en organisant des conférences et activités grand public, tout en étant à l'écoute des communautés et partenaires 	Professeur(e)s Directions scientifiques des entités recherche PSY campus et externes Étudiant(e)s Direction du Département Collaborateurs : FAS-direction, vice-rectorat recherche
Valoriser la diversité des rayonnements et accroître leur visibilité pour influencer davantage les politiques publiques	<ul style="list-style-type: none"> Cartographier et communiquer aux instances universitaires les formes de rayonnement actuelles/souhaitées pour lesquelles une reconnaissance (et non une exigence) dans la tâche professorale/la promotion est souhaitée Bonifier/tenir à jour son profil (professeur(e), entité de recherche) sur la Vitrine de la recherche UdeM/Répertoire des experts Améliorer le cv UdeM et le rendre utilisable par les professeurs et unités pour mettre à jour la Vitrine et faciliter le rayonnement 	Professeur(e)s Directions scientifiques des entités recherche PSY campus et externes Direction du Département Collaborateurs : vice-rectorat plan. et communic. stratégiques
Développer un lien pérenne avec nos diplômé(e)s ainsi qu'une culture philanthropique	<ul style="list-style-type: none"> Planification d'activités pour les diplômé(e)s, les partenaires et le grand public Envoi d'une infolettre biannuelle Campagne philanthropique en développement dans le cadre du 80^e anniversaire du Dép. 	Comité philanthropique Direction du Département Collaborateurs : étudiant(e)s, professeur(e)s
Développer des collaborations internationales formelles en lien avec les programmes	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir la mise sur pied de protocoles d'échange (p. ex. cours, stages de recherche, formations en continu) avec des partenaires privilégiés 	Responsables des programmes Professeur(e)s Direction du Département
Augmenter le recrutement et la rétention de professeur(e)s sous octroi et de professeur(e)s associé(e)s dans des domaines ciblés	<ul style="list-style-type: none"> Identifier, en collaboration avec les centres et instituts de recherche partenaires, des chercheur(e)s/clinicien(ne)s-chercheur(e)s, dont l'expertise contribuerait au rayonnement du Département et des secteurs, à l'encadrement des étudiant(e)s et à l'enseignement Inclure davantage les professeur(e)s associé(e)s dans les activités départementales 	Professeur(e)s Directions scientifiques des entités recherche PSY campus et externes Direction du Département



LES RESSOURCES NÉCESSAIRES

Les ressources nécessaires pour atteindre, au cours des cinq prochaines années, les objectifs définis se déclinent en termes de ressources humaines, matérielles et financières.

Reconnaissance et soutien dans la tâche professorale

- Dégrèvements périodiques pour l'engagement du corps professoral dans la formation en pédagogie/technologies en enseignement et le soutien clinique des nouve(aux)elles superviseur(e)s.
- Rehaussement du nombre de crédits alloués aux professeur(e)s pour la supervision clinique pour reconnaître la tâche à sa juste valeur et assurer leur investissement continu dans la formation pratique (analyse à effectuer).
- Soutien financier pour la publication en accès libre (à déterminer).

Recrutement de nouveaux professeurs et nouvelles professeures

L'embauche de nouve(aux)lles professeur(e)s est essentielle pour répondre aux besoins départementaux en matière d'enseignement et de recherche selon les effectifs étudiants actuels (des ressources additionnelles seraient nécessaires si des rehaussements des cohortes des programmes cliniques étaient envisagés). Les postes mis de l'avant sont en lien avec les départs à la retraite, les besoins actuels des programmes et secteurs, ainsi que les développements envisagés dans ce Plan.

Voici la priorisation des postes de professeur(e)s nécessaires pour atteindre les objectifs du Plan stratégique 2022-2027 (le Comité départemental d'analyse du déploiement du corps professoral se réunira annuellement pour réanalyser la priorisation des postes selon l'évolution des besoins en enseignement et recherche et des demandes d'admission annuelles) :

- Poste multisectoriel (neuropsych. clinique?) – troubles du sommeil, mégadonnées, intervention (PSO avec CRHSM);
- Poste neurosciences cognitive-computationnelle, agrégé/titulaire – MEG-imagerie cérébrale; thématique liée à demande de subvention UdeM au Fonds d'excellence Apogée du Canada (retraite P Jolicoeur 2021; co-recrutement avec CRCHUSJ?);
- Poste multisectoriel (psy. clinique ou sociale?) – ÉDI (CRIPCAS et/ou PSO avec IUSMM ou CRIR?);
- Poste psychologie du travail et des organisations, agrégé/titulaire – psychométrie et statistiques avancées; thématique Apogée (retraite R Haccoun 2022);
- Poste psychologie cognitive-mégadonnées, agrégé/titulaire; thématique Apogée (retraite S Larochelle 2022);
- Postes psychologie clinique (deux : enfance/famille, adulte) – thématiques à définir (anxiété et dépression?);
- Postes neuropsychologie clinique (deux : enfance, adulte) – thématiques à définir (pratiques cliniques innovantes?);
- Poste neurosciences du vieillissement (intégration PSO A Hanganu);
- Poste psychologie clinique interculturelle/de la santé (retraite JC Lasry, passage demi-temps B D'Antono);
- Poste psychologie du travail et des organisations avec orientation clinique – thématique à définir;
- Poste psychologie clinique – traumatismes et intervention (retraite M Cyr 2025);
- Postes multisectoriels en psychologie/neurosciences sociale, développementale, affective (deux : enfance, adulte) – thématiques à définir (PSO avec IUSMM?);
- Poste multisectoriel – vieillissement (PSO avec CRIUGM?).



Ressources humaines autres

- Ajout d'un poste professionnel pour la coordination des agréments.
- Budget récurrent alloué par la FAS pour soutenir les activités du Comité ÉDI-PSY (1000\$/année en assistantat technique).
- Formations en ÉDI offertes et financées par la FAS et l'UdeM pour permettre d'atteindre les objectifs du Plan d'action ÉDI départemental.
- Rehaussement du budget d'auxiliaires d'enseignement pour favoriser des évaluations autres qu'à choix multiples et contribuer davantage au financement intégré étudiant (montant à déterminer).
- Enveloppe allouée par la FAS pour permettre d'inviter dans des cours et séries de conférences des conférencier(e)s provenant des milieux partenaires (honoraires professionnels d'environ 250\$; budget global à déterminer).
- Soutien en honoraires professionnels ou en assistantat technique pour mettre sur pied des ateliers et écoles d'été, offerts par des professeur(e)s, postdoctorant(e)s ou étudiant(e)s gradué(e)s, pour la formation en analyses en neuroimagerie, statistiques et méthodes computationnelles avancées pour les étudiant(e)s et les professeur(e)s (partenariat avec entités de recherche structurantes du Département : CRIPCAS, cerebrum, CoRRS, UNIQUE) (montant à déterminer).
- Rehaussement du salaire ou nombre d'heures des superviseur(e)s cliniques embauché(e)s à la CUP pour reconnaître la tâche à sa juste valeur et assurer leur recrutement et rétention (analyse à effectuer).
- Participation au Comité des cliniques universitaires UdeM pour soutenir le développement d'une infrastructure de recherche à la CUP et obtention d'un budget d'agent de recherche pour soutenir le développement des partenariats nécessaires au sein de la CUP et au-delà, ainsi que la gestion de la banque de données éventuelle (à déterminer).
- Allouer un budget pour soutenir les superviseur(e)s d'internats pour l'accueil d'internes (montant à déterminer).

Ressources matérielles et infrastructures

- Soutien pour élaborer un plan et ouvrir la CUP à l'année avec embauche de psychologues salariés.
- Budget récurrent pour l'achat du logiciel Qualtrics pour l'implantation de la mesure systématique des résultats à la CUP (5000\$/an) et augmentation du budget pour les tests aux deux sites de la CUP et pour l'achat de versions informatisée (à déterminer).
- Engagement de la FAS et de la DI pour concrétiser le projet NeuroBuro, planifier un espace CoRRS et mener à bien le réaménagement des nouveaux espaces selon les besoins du Département.

Représentation

- Budgets additionnels pour organiser des événements avec les partenaires externes et le grand public (environ 3000\$/année).
- Rehaussement des budgets de repas pour le recrutement des professeur(e)s invité(e)s sur la liste courte (750\$ par candidat).



CONCLUSION

Ce Plan stratégique quinquennal est le fruit de la collaboration et de la mise en commun des énergies de nombreuses personnes actives au sein d'un grand département multidisciplinaire dynamique. Dans cette optique, il s'inscrit déjà dans la lignée du plan stratégique 2022-2032 de l'UdeM puisqu'il est le fruit de la fédération des efforts et des ambitions des professeur(e)s, qui souhaitent que ce Plan permette de créer de la valeur, de distinguer notre Département de psychologie des autres au Québec, au Canada et à l'international et ce, tout en permettant aux acteurs d'éprouver du bien-être et de l'épanouissement dans la réalisation de cette vision.

En ciblant des objectifs et des moyens précis, nous avons opérationnalisé les actions à réaliser et identifié des porteurs de dossiers qui contribueront à assurer l'exécution de ce Plan. Dans la foulée du précédent exercice de planification stratégique, les cinq dernières années nous ont montré qu'il est possible de mettre en place de grandes choses lorsque le soutien y est. Nous sommes ainsi persuadé(e)s que le Département de psychologie pourra réaliser ce plan ambitieux, qui s'échelonnera fort probablement sur plus de cinq ans, grâce au soutien et à l'écoute renouvelés de la Faculté des arts et des sciences et de la direction de l'UdeM.

C'est notamment en cohérence avec les objectifs et piliers du plan 2022-2032 de l'UdeM que nous proposons plusieurs chantiers inclus dans ce plan. Par exemple, l'objectif 1 de la planification institutionnelle vise à impulser des réflexions et des actions qui serviront à résoudre les grands défis de la société. C'est donc en continuité de ce but que notre Plan stratégique départemental 2022-2027 a été réfléchi et construit, dans un esprit de dialogue et d'échange, pour que la société puisse exercer une influence sur les activités scientifiques et cliniques du Département et que les membres de sa communauté puissent exercer une influence sur la société. Afin d'y arriver et aussi d'assurer un rayonnement avec et au sein de la société, il faudra entre autres que nous soyons davantage présent(e)s sur les tribunes importantes. Obtenir un soutien pour planifier ce rayonnement de manière coordonnée et complémentaire entre les professeur(e)s et le reconnaître adéquatement sera bénéfique pour y arriver.

Aussi, un autre pilier du plan stratégique 2022-2032 de l'UdeM met de l'avant l'importance de valoriser et d'accroître la pluralité. Notre Plan stratégique souligne que c'est aussi une préoccupation importante au sein de la communauté départementale et plusieurs objectifs et actions phares mis de l'avant découlent de cette volonté d'enrichir et de mettre en relief cette pluralité en tenant compte des principes d'ÉDI dans nos initiatives structurantes au cours des prochaines années.

En terminant, c'est avec la ferme conviction que le Département de psychologie se distingue par la qualité de ses enseignements, de sa recherche, de l'implication et de la visibilité de ses parties prenantes à l'intérieur et à l'extérieur de l'UdeM que nous nous sommes regroupé(e)s pour bâtir ce Plan. Avec le soutien des instances facultaires et universitaires, nous savons que nous pourrons continuer à faire de notre milieu de formation et d'innovation un environnement d'apprentissage et professionnel où il fera bon évoluer en synergie au bénéfice de la société, tout en conservant cette vision de permettre le bien-être et l'épanouissement de tous les acteurs impliqués dans ce projet.



ANNEXE 1

Principales actions effectuées en lien avec le Plan stratégique départemental 2017-2022

Priorités départementales	Actions
Maintenir et améliorer la qualité des formations et des opportunités en recherche offertes aux étudiant(e)s des 3 cycles	<ul style="list-style-type: none">• Cotes r augmentées pour tous nos programmes (collaboration avec la FAS)• Critères sélection cheminement honor revus (lettre motivation)• Bonification/diversification de l'offre de cours à tous les cycles (offre de cours en alternance)• Augmentation du nombre de cours de laboratoire de recherche
Renforcer les pôles de recherche existants	<ul style="list-style-type: none">• Subvention FRQSC du CRIPCAS renouvelée 2021-2026• cerebrum (suite du CERNEC) créé et soutien philanthropique FAS obtenu 2020-2023• Phase 2 du BRAMS au PMV en déploiement au cours des prochaines années• Formation du CoRRS (relations sociales)• Croissance des collaborations intersectorielles
Accroître l'impact sociétal et la visibilité des travaux des professeur(e)s du Département	<ul style="list-style-type: none">• Professeur(e)s très présent(e)s dans les médias• Veille et diffusion des réalisations sur diverses plateformes UdeM• Culture de philanthropie en développement dans le cadre du 80^e anniversaire du Département en 2022• Poste d'analyste octroyé par la FAS en 2021 pour soutenir les activités• Charge d'enseignement tient compte de l'ensemble de la tâche professorale
Saisir l'opportunité de jouer un rôle moteur et clé dans le grand projet institutionnel La vie repensée	<ul style="list-style-type: none">• Participation de plusieurs professeur(e)s au groupe de travail Neurosciences et santé mentale UdeM et au nouveau centre de recherche FRQS campus CIRCA• Mutualisation des plateformes technologiques en cours• Laboratoire Intervention et vie repensée en création au PMV (projet FAS)• Projet de réaménagement du PMV à venir – nouveaux espaces
Mettre en place un comité de travail sur l'élargissement des sources de financement pour les étudiant(e)s des cycles supérieurs	<ul style="list-style-type: none">• Politique départementale de financement révisée (montant minimal pour tou(te)s étudiant(e)s sans/avec peu de financement qui répondent aux critères (dont DPsy)• Projet de bonification de l'enveloppe de financement (ESP, FAS) pour étudiant(e)s non boursièr(e)s en développement (comité sur le financement intégré)• Projet de bourses philanthropiques en développement



Priorités des secteurs	Actions
<i>Psychologie sociale</i>	
Développer le programme de PhD recherche, option Psychologie sociale	<ul style="list-style-type: none"> • 3 professeur(e)s embauché(e)s : neuroscience sociale (SH), psychologie sociale (DS, démission), poste remplacement octroyé 2022-23; poste psychologie sociale et mégadonnées (DC) • Développement de trois nouveaux cours aux cycles supérieurs : Neuroscience sociale, Psychologie interculturelle, Psychologie évolutionniste
Poursuivre le développement de projets pluridisciplinaires plus larges (renforcer les liens au Département entre les professeur(e)s)	<ul style="list-style-type: none"> • Formation du CoRRS (relations sociales) et développement site web, pour renforcer/développer les synergies entre les secteurs du Département • Développement du Projet InterCom pour soutenir les étudiant(e)s en temps de grands bouleversements sociaux – Partenariat avec l'UdeM et partenaires communautaires • Développement de cours au baccalauréat qui renforcent l'interdisciplinarité, soit la création de trois cours de groupe de laboratoires de recherche 2 et 3 (PSY3008/9) : JIRIRI, Projet InterCom, Changements sociaux et identité
Renforcer l'enseignement des statistiques en psychologie sociale et dans les autres secteurs du Département	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'enseignement des statistiques au Département, bonification des cours de statistiques et liens avec les autres Départements à l'UdeM (i.e., microprogramme en mégadonnées, Dép. de sociologie)
<i>Psychologie du travail et des organisations</i>	
Développer et consolider le programme DPsy en PTO	<ul style="list-style-type: none"> • Professeur embauché en psychométrie et personnalité (KD) • Professeure embauchée pour remplacer démission (SJ) • Poste demandé pour remplacement retraite juin 2022 (RH) • Internalisation des stages en PTO et supervision par les professeur(e)s du secteur • Rôle du responsable de internats en bonification et réflexion en cours sur ajout d'un soutien de l'analyste pour contacts avec communauté des affaires • Formation d'un comité aviseur (2017-2019) dont les travaux doivent être relancés
Création d'une offre de service d'évaluation, de coaching et de gestion de carrière offerte aux PME et aux membres de l'écosystème universitaire de l'UdeM	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'une offre de service en PTO à la CUP en cours • Développement et lancement d'un programme pour le développement des compétences de résilience pour les étudiant(e)s de 1^{er} cycle en collaboration avec la FAS • Développement d'un partenariat avec une corporation professionnelle pour les soutenir dans le développement et le déploiement d'une nouvelle stratégie d'identification et gestion des talents



<i>Psychologie clinique</i>	
Accroître notre leadership dans le domaine du développement/cycles de vie, en lien avec le projet La vie repensée	<ul style="list-style-type: none"> • Professeure embauchée en délinquance (TH) • PSO en psychologie du vieillissement intégré dans un poste régulier au 1^{er} juillet 2022 (SG) • Professeure embauchée en psychologie clinique des dépendances (BB) • Poste obtenu 2022-23 psychologie clinique – maltraitance enfance/famille • Contribution au CoRRS, qui inclut les volets développement et vieillissement, favorisant la synergie entre les secteurs
Développement de microprogrammes de formations spécialisées aux cycles supérieurs	<ul style="list-style-type: none"> • Projets dans le cadre du Carrefour intervention et vie repensée FAS (p. ex. projet formation forensique et santé mentale, réflexion microprogramme/DESS santé mentale, dépendances, traumatismes et violences - volet jeunesse) • Poste professeur(e) en psychologie clinique - maltraitance demandé • FCI obtenue et déployée pour l'observation de couples (MÈD, SB, KP)
<i>Neuropsychologie clinique et neuroscience cognitive</i>	
Jouer un rôle majeur en enseignement et en recherche de pointe dans l'axe neurosciences, développement et vieillissement du grand projet La vie repensée	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite développements et collaborations interfacultaires en neuroscience cognitive et computationnelle (nouvelle option MSc et actualisation option PhD) • cerebrUM (suite du CERNEC) créé et soutien philanthropique FAS obtenu 2020-2023 • Participation de plusieurs professeur(e)s au groupe de travail Neurosciences et santé mentale UdeM, au Carrefour intervention et vie repensée FAS et au nouveau centre de recherche FRQS campus CIRCA • Projet de réaménagement au PMV – FCI cerebrUM en cours d'évaluation (AG, FG, KJ), NeuroBuro et nouveaux espaces en planification • Professeurs embauchés en intervention neuropsychologique (AS), neurocognition de la musique (FvV), neuroscience cognitive et computationnelle (IC), neuroscience cognitive et IA (poste hors planification en lien avec CERC au DIRO; SB) • Remplacements demandés (PJ août 2021, SL août 2022) • Poste obtenu 2022-23 neuropsychologie clinique – enfance/adolescence
Consolidation de l'expertise, infrastructures de recherche et plateformes d'imagerie de pointe	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation soutenue des plateformes pour la formation en recherche à tous les cycles • FCI obtenue pour la phase 2 du BRAMS (SDB) • Discussions en cours avec la FAS pour contribution financière pérenne pour la plateforme de magnétoencéphalographie