

Pratique professionnelle

À qui appartiennent les outils psychométriques?



Pierre Desjardins / Psychologue

Directeur de la qualité
et du développement de la pratique
pdesjardins@ordrepsy.qc.ca

Nous, les psychologues, sommes reconnus notamment pour nos compétences en matière de psychométrie. En effet, que ce soit en psychologie clinique, en neuropsychologie, en psychologie scolaire ou en psychologie du travail et des organisations, de tout temps, nous nous sommes formés à la psychométrie et nous avons développé, perfectionné et utilisé des outils psychométriques pour répondre à nos mandats d'évaluation avec efficacité¹. Le cursus universitaire, qui permet d'accéder au titre de psychologue, comprend d'ailleurs plusieurs unités de formation reliées à la psychométrie et, très tôt, nous avons appris à lier le travail d'évaluation psychologique et l'utilisation des tests de telle sorte que nous en arrivons à croire que ces outils sont « nos » outils.

De là à penser qu'ils nous sont réservés, il n'y a qu'un pas². Quelle surprise alors de constater que d'autres professionnels, que nous côtoyons, qui font peut-être partie de la même équipe interdisciplinaire ou multidisciplinaire, qui sont nos partenaires dans les services offerts à des clients communs, non seulement s'intéressent à « nos » tests, mais encore les utilisent, puisque cela permet de simplifier le travail d'évaluation, de raccourcir le temps d'observation, d'abrèger les entretiens et de renforcer les conclusions. On ne pourrait certainement pas leur reprocher de vouloir mieux s'outiller pour maximiser leur efficacité. Mais ces autres professionnels, ce faisant, s'inscrivent-ils dans les limites de leur champ d'exercice ou empiètent-ils sur celui des psychologues en répondant à des mandats qui ne devraient pas leur échoir?

_DES INQUIÉTUDES LÉGITIMES

Les psychologues qui utilisent des tests psychométriques ont reçu une formation initiale rigoureuse qui porte notamment sur :

- les caractéristiques particulières et parfois uniques des outils : nature des items constituant le test, finalité, validité, fidélité et autres qualités métrologiques;
- les clientèles pour lesquelles les outils ont été standardisés (âge, sexe, problématiques en cause, caractéristiques personnelles, sociales, ethniques, communautaires et autres);

- la concordance entre la nature et l'étendue de l'information ainsi que les conclusions que les outils permettent d'obtenir dans le cadre d'une évaluation donnée;
- la validité bien relative pour ne pas dire fragile de certains outils surtout lorsqu'ils sont utilisés, en tout ou en partie, plus d'une fois auprès d'un client dans un délai déterminé;
- les compétences particulières qui peuvent être requises pour l'administration, la correction, la cotation et l'interprétation d'un test donné.

Les psychologues s'interrogent sur les compétences en matière de psychométrie des autres professionnels dont l'intérêt pour les tests est historiquement beaucoup plus récent. Ceux-ci n'ont parfois reçu qu'une formation superficielle les préparant mal à intégrer dans leur pratique propre des tests développés pour répondre aux besoins d'une autre profession.

Les bonnes pratiques en matière de psychométrie exigent de ne sélectionner que des outils pertinents, ce qui implique de pouvoir en faire la démonstration. En effet, la recherche et la collecte de données, que permet entre autres l'utilisation du test choisi, doivent toujours être liées à ce qui fait l'objet du mandat confié, ce qui nécessite des connaissances approfondies en psychométrie. Il serait disproportionné, voire dommageable, de recourir à un ou des tests lourds et sophistiqués, développés en fonction de problématiques complexes, pour conclure sur ce que l'observation ou encore l'usage d'un test simple aurait permis de relever. Pour illustrer de façon caricaturale le propos, disons que l'erreur serait de mobiliser le télescope d'un observatoire pour voir ce qui se passe au sommet d'un édifice voisin. Les psychologues craignent, parce que plusieurs l'ont constaté, que des collègues d'autres professions, moins expérimentés en matière de psychométrie, fassent des choix de cet ordre, ce qui aurait pour conséquence de les priver d'outils qui, compte tenu de leurs mandats, leur sont indispensables. Ultimement, c'est la clientèle, alors mal évaluée, qui en subirait les préjudices.

Les concepteurs et les distributeurs de tests, pour leur part, reconnaissent également que n'importe qui sans compétences particulières ne peut utiliser des outils psychométriques et, depuis longtemps déjà, ils ont recours à un système de cotation qui permet d'identifier le type et le niveau de formation requis pour se procurer un test et l'utiliser³. Toutefois, cela ne suffit pas toujours pour restreindre comme il le faudrait l'usage de certains tests aux seuls professionnels compétents, et c'est dans ce contexte que doivent entrer en ligne de compte les lois et règlements professionnels.

_LE PL 21 ET LA RÉSERVE DES TESTS

Faut-il donc s'attendre à ce que le PL 21, qui réserve en exclusivité ou en partage un certain nombre d'activités à des professionnels, ait pour effet de réserver les outils psychométriques qui y sont associés? Eh bien, non!

Bien que la situation puisse être difficile à comprendre, cela demeure relativement logique. Pour faire image, comparons le travail des psychologues à celui des avocats ou des médecins. Le Code civil n'est pas réservé aux avocats, pas plus que le bistouri ne l'est aux médecins chirurgiens. De fait, ni le Code civil, ni le bistouri ne font de l'avocat ou du médecin les professionnels qu'ils sont. Par contre, il faut être avocat pour utiliser le Code civil ET donner un avis légal. Et il faut être médecin pour se servir du bistouri ET effectuer une intervention chirurgicale.

Les psychologues s'interrogent sur les compétences en matière de psychométrie des autres professionnels dont l'intérêt pour les tests est historiquement beaucoup plus récent.

Ces comparaisons sont certainement boiteuses, car s'il suffit de savoir lire pour utiliser le Code civil et s'il suffit de prendre en main le bistouri pour faire des coupes précises, il ne suffit pas de suivre les directives pour utiliser un test psychométrique. C'est en effet beaucoup plus complexe. Il n'en demeure pas moins qu'il faut distinguer l'exercice d'une activité professionnelle des moyens utilisés pour la réaliser. Par exemple, un psychologue scolaire peut utiliser un test cognitif (QI) pour conclure éventuellement à la présence d'un retard mental, alors qu'un neuropsychologue peut utiliser le même test, dans une batterie, pour statuer sur les fonctions mentales supérieures. L'un est-il davantage légitimé que l'autre pour utiliser ce même test? L'un est-il mieux préparé que l'autre? C'est la finalité de leur exercice propre qui permet de répondre à ces deux questions. Et c'est notre code de déontologie qui nous rassure quant au respect pour chacun d'eux des limites de leurs compétences et qui établit clairement la primauté des intérêts des clients.

Mais sur le terrain, le problème se pose de façon plus marquante lorsque des professionnels différents utilisent le même test et, qui plus est, pour un client commun. Bien sûr, les autres professionnels, tout comme les psychologues, ont un code de déontologie et ils sont tenus également d'exercer leur profession en tenant compte des limites de leurs compétences et en

priorisant l'intérêt du client. Il n'y aurait certainement pas lieu de croire qu'ils agissent autrement, bien qu'il soit possible que leur formation et leur expérience des tests ne leur permettent pas toujours de réaliser l'ampleur des exigences en matière de psychométrie. De plus, tous les professionnels n'ont pas dans leur code de déontologie des dispositions qui encadrent expressément l'utilisation des outils psychométriques, et cela peut impliquer certains risques, comme illustré précédemment.

_LE DÉFI QUE NOUS AVONS À RELEVER

Le choix des outils d'évaluation demeure au final la responsabilité du professionnel dont les activités, il faut le souligner, sont circonscrites par un champ d'exercice qui lui est propre. Et c'est la responsabilité des ordres professionnels de s'assurer que leurs membres exercent dans les limites de leurs compétences et dans le cadre de leur champ d'exercice. S'il y a un doute et que le public est à risque, il ne faut pas hésiter à signaler la situation aux ordres responsables.

Nos collègues issus des autres professions sont-ils au fait des implications, pour vous et pour les clients, d'utiliser un test auquel vous devez recourir pour vous acquitter de votre mandat? Sont-ils au courant du niveau de complexité associé à l'administration, à la correction et à l'interprétation d'un test, de même que des conditions requises pour qu'il conserve sa validité? Pourquoi ne pas les y sensibiliser alors? En matière de psychométrie, nous, psychologues, pouvons sûrement exercer un certain leadership, et il est de loin préférable de s'entendre entre collègues, d'ouvrir le dialogue et de garder les clients au centre de nos préoccupations⁴. C'est à un autre niveau, celui des organisations professionnelles, ce que l'Ordre des psychologues a fait et continue de faire.

Les outils psychométriques ne sont pas réservés, soit! Toutefois, assurons-nous qu'ils soient utilisés à bon escient et avec compétence. Collaborons, coordonnons nos actions, entendons-nous sur un plan de soins et de services afin que chaque professionnel puisse disposer au bon moment d'outils valides nécessaires à son évaluation, que celle-ci soit une activité réservée ou non.

_Notes

- 1 Voir Desjardins, P. (2008). « Tests et données probantes, un état de situation ». *Psychologie Québec*, 25 (5), 9-11.
- 2 Voir Dupuis, D. (2000). « Les tests et leur usage. Fiche déontologique ». *Psychologie Québec*, 1 (3).
- 3 Voir Desjardins, P. (2007). « L'utilisation des tests ». *Psychologie Québec*, 24 (5), 14-15.
- 4 « Toutefois, considérant le fait que les psychologues ont une formation poussée en évaluation, précisons qu'il n'est pas contraire à la déontologie de faire connaître les qualifications qui démarquent favorablement les psychologues des membres des autres ordres professionnels quant à cette sphère d'activité, lorsque la situation le requiert. » Extrait de Dupuis, D. (2000). « Les tests et leur usage. Fiche déontologique ». *Psychologie Québec*, 1 (3).