

PROFESSIONNALISATION OU DÉPROFESSIONNALISATION: UNE BASE CONCEPTUELLE POUR L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE EN PSYCHOLOGIE

JACQUES PERRON, PIERRE GENDREAU, and CONRAD LECOMTE
Université de Montréal

Résumé

La rentabilité des services psychologiques soulève la problématique de l'évaluation de la compétence en psychologie. Les concepts de professionnalisation et de déprofessionnalisation peuvent s'avérer précieux pour mieux situer la psychologie professionnelle en général et plus particulièrement au Québec par rapport à la question de la compétence tant du point de vue historique que prospectif. L'article présente les éléments de la professionnalisation, corpus théorique et technique systématisé, reconnaissance sociale, monopole et degré d'organisation. L'évaluation de la compétence en psychologie professionnelle est également traitée dans la perspective de la déprofessionnalisation de la psychologie.

Abstract

Accountability for psychological services has raised the question of competence in professional psychology. It is suggested that the concepts of professionalization and deprofessionalization may prove to be useful in understanding what professional psychology, particularly in the province of Quebec, has done with the question of competence in the past as well as what it is going to do in the future. Elements of professionalization—systematic body of theory, social recognition, monopoly, degree of organization—are presented and applied to the development of professional psychology in Quebec. The concept of deprofessionalization is also introduced as an alternative basis for the evaluation of competence in professional psychology.

A cause des changements survenue depuis quelques années, il semble bien que les professions amorcent une ère durant laquelle elles auront à relever des défis de plus grande envergure que celui de la dénonciation des charlatans. En effet, elles devront démontrer la rentabilité de leurs actes et se placer à la hauteur du droit du consommateur à des services efficaces. C'est probablement pourquoi, pour beaucoup d'entre elles, la compétence est devenue une préoccupation centrale.

L'étude de la compétence ne va toutefois pas sans la nécessité de situer la phénomène dans une perspective conceptuelle et opérationnelle appropriée. A cette fin, il s'avère indiqué de considérer la notion de professionnalisation et de voir jusqu'à quel point elle peut aider à comprendre comment la psychologie, en tant que profession, a abordé la question de la compétence dans le passé et ce qu'elle en fera dans l'avenir.

Afin d'illustrer divers éléments du propos qui va suivre, on se référera au développement de la psychologie au Québec qui—heureusement pour certains et désespérément pour d'autres—représente encore 30% du Canada.

La professionnalisation est une question fort bien documentée en sociologie; il n'est toutefois pas

approprié d'en faire une analyse exhaustive dans le contexte du présent article: il suffira en effet de choisir les aspects les plus pertinents de cette notion en vue de mettre en relief le problème de la compétence en psychologie. Ainsi, seront plus spécifiquement considérés: 1) les éléments de la professionnalisation et 2) les contrôles professionnels.

Les éléments de la professionnalisation

Une consultation rapide des écrits dans le domaine de la sociologie des professions nous révèle que, depuis une vingtaine d'années, le phénomène de la professionnalisation a été traité de façon régulière et que la définition même du terme a retenu l'attention d'auteurs comme Greenwood (1957), Goode (1969), Moore (1970), Turner et Hodge (1970) et Freidson (1973). Il ressort clairement de ces textes que quatre éléments—bien qu'étiquetés différemment selon les auteurs—constituent les attributs principaux d'une profession. Il s'agit en l'occurrence 1) d'un corpus théorique et technique systématisé, 2) de la reconnaissance sociale, 3) du monopole et 4) du degré d'organisation.

L'étape subséquente de notre démarche consistera à définir brièvement chacun de ces

éléments et à faire voir de quelle façon chacun d'entre eux recoupe le développement de la profession de psychologie qui, au Québec, compte maintenant quinze ans d'existence.

Corpus théorique et technique systématisé. Cet élément de la professionnalisation désigne un ensemble de principes de même qu'un répertoire de techniques dont la maîtrise constitue une condition *sine qua non* à la pratique d'une profession.

On considère généralement que la psychologie au Québec trouve ses assises dans un corpus de théories et de techniques importées des États-Unis et de l'Europe et adaptées aux besoins spécifiques de la population. Sept universités offrent un programme d'études supérieures en psychologie, plusieurs de leurs professeurs sont gradués d'universités américaines, européennes ou canadiennes et, de par son orientation, l'activité de recherche qu'on y retrouve est comparable à celle qui a cours au Canada et aux États-Unis.

Reconnaissance sociale. Cet élément se retrouve dans la plupart des écrits sur la professionnalisation. Turner et Hodge (1970) indiquent qu'il caractérise la reconnaissance provenant des clients, soient-ils des individus ou des groupes, de collègues appartenant à d'autres professions, d'associations professionnelles, d'employeurs, du gouvernement, d'institutions d'éducation, etc.

Au Québec, la psychologie est reconnue par divers publics et de différentes manières. L'Université de Montréal et l'Université McGill forment des psychologues depuis plus de 35 ans. Au cours des dix dernières années, la psychologie professionnelle a pénétré toute une gamme de milieux et desservi une grande variété de clientèles. Le gouvernement, les médias et le public en général sollicitent l'opinion des psychologues quant à diverses questions humaines et sociales. Récemment, le régime d'assurance-maladie a accru la collaboration entre psychologues et autres professionnels de la santé et du bien-être.

Monopole. Au sens où l'entendent Turner et Hodge (1970, p. 27) monopole est "une déclaration, une demande de reconnaissance et une justification indissocialement reliées." (La traduction et les italiques sont de nous.) Autrement dit, une profession réclame la possession exclusive d'un savoir (demande de reconnaissance qui, dans la perspective d'une éthique de service (justification), est efficace à la solution de problèmes réels (déclaration). Selon Greenwood (1957), le monopole renferme aussi les pouvoirs et les privilèges qu'un milieu confère à une profession.

Suivant en cela la tendance américaine, la psychologie au Québec s'est acquise un degré relatif de monopole au sens où 1) elle s'est développée en un certain nombre de spécialités et de champs d'application, 2) elle est sanctionnée par la loi, 3)

elle s'est dotée d'un code d'éthique. Dans sa plus récente version, ce code s'inspire de celui de l'American Psychological Association (1976) et d'un bill de la législation québécoise destiné à éliminer l'arbitraire dans l'évaluation de la conduite professionnelle. De plus, la loi du Québec sur les *corporations professionnelles* oblige chaque profession à avoir un budget d'inspection professionnelle, c'est-à-dire d'évaluation de compétence dans le seul but d'améliorer la qualité des services professionnels.

Degré d'organisation. Ce dernier élément de la professionnalisation sert à décrire une profession comme une communauté ou comme une organisation formelle. Dans le premier cas, il désigne les ingrédients de l'identité sociale d'une profession alors que dans le second il réfère à des fonctions comme l'énumération, l'accréditation et l'enregistrement de professionnels compétents.

Suite à un dépouillement extensif des écrits se rapportant à la profession de psychologue, Gendreau (1974) a établi un modèle conceptuel propre à étudier l'identité socio-professionnelle des psychologues et s'en est servi dans l'analyse de données prélevées auprès de psychologues québécois. Sa principale conclusion est à l'effet que ces psychologues, comme bien d'autres, sont bien définis d'un point de vue légal et formel alors qu'il leur reste à trouver leur identité en termes d'une culture professionnelle authentique.

Ce survol tend à supporter le fait qu'au Québec la profession de psychologue s'est développée dans le sens d'un mouvement de professionnalisation. Mais que cela signifie-t-il au juste?

Cela signifie que, suivant un processus mimétique, elle a emboîté le pas avec les autres professions traditionnellement établies. Des recherches récentes (Perron, 1977; Lecomte, Ouellet, Perron, 1977; Lecomte, Perron, Ouellet, 1977) nous inclinent à penser qu'une telle démarche est probablement conforme aux antécédents sociaux des psychologues. Elle s'avère de plus congruente avec le type de compétences qu'ils valorisent et qu'ils s'attribuent, notamment la conscience de soi et les caractéristiques personnelles appropriées plutôt que la conscience sociale et les habiletés d'intervention.

D'un autre point de vue, on pourrait penser que, par le biais de la professionnalisation, la psychologie au Québec est devenue écartelée dans son propre système de valeurs. En ce sens, elle ne s'est pas prévaluée des conditions de croissance généralement transmises aux clients, à savoir l'ouverture aux autres, la collaboration, le partage du savoir et de la découverte, la flexibilité cognitive, etc.

Qui plus est, un tel investissement dans la professionnalisation peut signifier que la psychol-

ogie au Québec n'a pas réussi à voir les limites de son propre développement professionnel. Une sociologue comme Haug (1973, 1975) pense que l'explosion de la science, la généralisation d'une éthique de service à la grandeur de la société et la bureaucratie des encadrements organisationnels vont miner de plus en plus la forteresse de la professionnalisation. C'est pourquoi elle propose pour l'avenir une hypothèse de rechange, la déprofessionnalisation, qu'elle définit comme étant *"la perte pour les professions de leurs caractéristiques uniques, particulièrement leur monopole du savoir, la croyance publique en leur éthique de service et leur aspiration à l'immunité et à l'autorité par rapport au client"* (p. 197). (La traduction et les italiques sont de nous.)

Comme l'a bien fait remarquer Halmos (1973), nous ne savons pas quel sera l'avenir de la déprofessionnalisation, mais si l'on accepte la division qu'il fait des professions impersonnelles vs personnelles, il est clair que les dernières, y compris la psychologie, ne perdent rien à explorer de nouvelles modalités de rapport avec la société.

Le contrôle des professionnels

On peut supposer à juste titre que le fait d'opter pour la professionnalisation ou la déprofessionnalisation est de toute première importance dans l'établissement d'une politique de contrôle des professionnels. D'après Vollmer et Mills (1966), les professionnels sont soumis à deux formes de contrôle: il s'agit des images et des normes, d'une part, et de l'évaluation de la performance au travail, d'autre part.

Le premier type de contrôle est relié de diverses façons au concept de monopole. En effet, il est basé sur le fait que les non-professionnels ne sont pas habilités à évaluer les connaissances et les habiletés des professionnels. Comme le fait remarquer Greenwood (1957, p. 14) *"on préjuge que l'homme de la rue est incapable de comprendre les standards qui régissent la pratique professionnelle et, partant, de les utiliser en vue d'identifier la pratique illégale. Il est par conséquent généralement convenu que la performance d'un professionnel ne peut être évaluée que par ses pairs."* (La traduction et les italiques sont de nous.) En contrepartie, cette forme de contrôle reconnaît toutefois aux professionnels le pouvoir d'évaluer les non-professionnels au sens où les corporation professionnelles sont habilitées à dénoncer et à poursuivre les personnes qu'elles définissent elles-mêmes comme charlatans. Elles ont aussi généralement le pouvoir d'approuver les programmes de formation et de sélectionner leurs nouveaux membres par le biais d'une politique d'admission.

De plus, selon cette forme de contrôle, l'évaluation d'un aspect spécifique de la performance au travail n'est habituellement faite que lorsqu'une plainte est logée à l'endroit d'un professionnel. Une telle façon de procéder dénote, à notre avis, une attitude strictement défensive vis-à-vis de l'efficacité professionnelle et, par voie de conséquence, n'a aucun retentissement de nature éducative ou préventive sur le développement de la compétence au sein d'une profession.

La deuxième forme de contrôle, qui consiste en une évaluation de la compétence spécifique, est basée sur des principes tout à fait différents et s'inspire du concept de déprofessionnalisation.

L'évaluation de la compétence suppose au départ une sélection spécifique et opérationnelle des éléments de connaissance et de pratique déjà éprouvés dans un contexte de services psychologiques. Dans son effort en vue de répondre à la question "La psychologie est-elle une profession?", Peterson (1976) a identifié ce qu'il désigne comme les "connaissances cliniquement utiles" dans des sphères comme la psychobiologie, la psychologie individuelle, la psychologie sociale et la psychologie communautaire. Les fondements de son analyse semblent très prometteurs et pourraient, selon nous, être utilisés en vue d'établir des listes de compétences minimales pour la pratique de la psychologie. Dans une optique davantage élargie, ces éléments de connaissance ou compétences pourraient être ouvertement présentés et discutés plutôt que d'être entourés de mystère.

L'évaluation de la compétence est un processus essentiellement basé sur ce que l'on pourrait qualifier de démarche délibérée d'éducation permanente de la part du psychologue praticien. Les "connaissances cliniquement utiles" sont continuellement soumises à un tel taux de changement que le recyclage et le perfectionnement sont devenus des impératifs pour ceux qui offrent des services psychologiques. Il est à prévoir que l'éducation permanente consentie assortie d'un processus constructif d'évaluation de la compétence constitueraient une incitation bien plus positive au recyclage et au perfectionnement que la coercition sur laquelle s'appuient les lois gouvernementales ou les règlements des corporations professionnelles (Lecomte et Roy, 1977).

Nous proposons de plus que l'évaluation de la compétence repose à la fois sur l'auto-évaluation et sur l'allo-évaluation. Un tel processus d'évaluation à sources multiples est d'ailleurs de nature à mieux représenter l'activité d'un professionnel que ne le sont procédures d'évaluation habituellement adoptées par les bureaux de discipline. Nous avançons vraiment avec conviction l'hypothèse qu'utilisé de façon appropriée, le jugement des

clients, des collègues et d'autres personnes immédiatement impliquées dans le réseau de travail du psychologue constitue une source valable et diversifiée d'évaluation. En fin de compte, ces personnes ne sont-elles pas celles qui partagent la tâche du psychologue et la rendent significative à ses yeux?

Enfin, nous postulons que ces trois énoncés à propos de l'évaluation de la compétence en psychologie n'ont de sens que dans la mesure où l'on croit que les professions qui offrent des services personnels devraient fonder leur identité sociale sur les conditions de croissance qu'elles jugent si importantes au développement et au bien-être de leur clientèle.

Références

- Freidson, E. Professionalization and the organization of middle-class labour in post-industrial society. *Sociological Review Monograph*, 1973, 20, 47-59.
- Gendreau, P. L'identité socio-professionnelle du psychologue québécois. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1974.
- Goode, W.J. The theoretical limits of professionalization. In A. Etzioni (Ed.), *The semi-professions and their organizations*. New York: Free Press, 1969.
- Greenwood, E. Attributes of a profession. *Social Work*, 1957, 2, 44-56.
- Halmos, P. Professionalization and social change. *Sociological Review Monograph*, 1973, 20, 5-20.
- Haug, M.R. Professionalization: An alternate hypothesis for the future. *Sociological Review Monograph*, 1973, 20, 195-211.
- Haug, M.R. The deprofessionalization of everyone? *Sociological Focus*, 1975, 8, 197-213.
- Lecomte, C., & Roy, S. Modèle d'évaluation des compétences en psychologie. *Le psychologue québécois*, tiré-à-part avril 1977. Corporation professionnelle des psychologues du Québec.
- Lecomte, C., Ouellet, G., & Perron, J. La formation en counselling. *L'orientation professionnelle*, 1977, 13, 93-219.
- Lecomte, C., Perron, J., & Ouellet, G. New directions in the evaluation of counsellors' professional competence. Communication présentée au Congrès de l'American Psychological Association, San Francisco, août 1977.
- Moore, W.J. *The professions: roles and rules*. New York: Russell Sage Foundation, 1970.
- Perron, J. Communication présentée au Congrès de la Société canadienne d'orientation et de consultation, Montréal, juin 1977.
- Peterson, D.R. Is psychology a profession? *American Psychologist*, 1976, 31, 572-581.
- Turner, C., & Hodge, M.N. Occupation and professions. In J.A. Jackson (Ed.), *Professions and professionalization*. Cambridge, Mass.: Cambridge University Press, 1970.
- Volmer, H.M., & Mills, D.L. *Professionalization*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1966.