

**ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES EN MATIÈRE
D'ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE EN SANTÉ MENTALE ET EN RELATIONS
HUMAINES AU QUÉBEC**

**RAPPORT SUR LES PRATIQUES DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS
D'ORIENTATION DU QUÉBEC**

Sabrina Dorceus, Ph.D., c.o.
Professeure et chercheuse principale

Yann Le Corff, Ph.D., c.o.
Professeur et co-chercheur

Éric Yergeau, Ph.D., c.o.
Professeur et co-chercheur

Andréanne Roy, B.Éd.
Auxiliaire de recherche

© Université de Sherbrooke, Avril 2021

Auteurs :

Sabrina Dorceus, Ph.D., c.o.
 Professeure adjointe et chercheuse principale
 Groupe de recherche sur le développement de carrière (GRDC)
 Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

Yann Le Corff, Ph.D., c.o.
 Professeur titulaire et co-chercheur
 Groupe de recherche sur le développement de carrière (GRDC)
 Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

Éric Yergeau, Ph.D., c.o.
 Professeur titulaire et co-chercheur
 Groupe de recherche sur le développement de carrière (GRDC)
 Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

Andréanne Roy, B.Éd.
 Auxiliaire de recherche et finissante à la maîtrise en orientation
 Groupe de recherche sur le développement de carrière (GRDC)
 Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

Remerciements : Nous tenons à remercier l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, l'Ordre des psychologues du Québec, l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, l'Association des psychologues du Québec, la Société québécoise pour la recherche en psychologie ainsi que l'Institut de recherches psychologiques pour leur contribution indispensable à la collecte de données. Nous souhaitons également remercier les professionnelles et professionnels qui ont participé à la validation du questionnaire de recherche ainsi que ceux et celles ayant participé à la collecte de données.

Il importe aussi de mentionner que cette recherche a reçu le soutien financier des Fonds de recherche du Québec – Société et culture, du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke ainsi que de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec dans le cadre de programmes de bourses de recherche au doctorat.

Pour citer ce document : Dorceus, S., Le Corff, Y, Yergeau, É. et Roy, A. (2021). *Enquête sur les pratiques professionnelles en matière d'évaluation psychométrique en santé mentale et en relations humaines au Québec. Rapport sur les pratiques des conseillères et conseillers d'orientation du Québec*. Sherbrooke, Canada : Université de Sherbrooke.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	4
LISTE DES FIGURES	5
INTRODUCTION	6
MÉTHODOLOGIE.....	8
1. PERSONNES PARTICIPANTES.....	8
2. INSTRUMENT DE MESURE.....	9
3. DÉROULEMENT	9
4. PLAN D'ANALYSE	9
5. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES	10
RÉSULTATS ET DISCUSSION	11
1. PLACE DE L'ÉVALUATION FORMELLE ET PSYCHOMÉTRIQUE DANS LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE.....	11
2. PRATIQUES LIÉES À LA LOI MODIFIANT LE CODE DE PROFESSION ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ MENTALE ET DES RELATIONS HUMAINES.....	15
3. MODALITÉS D'UTILISATION DES INSTRUMENTS PSYCHOMÉTRIQUES PRIVILÉGIÉS DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE	20
4. SOURCES D'INFORMATION SUR LES INSTRUMENTS PSYCHOMÉTRIQUES ET CRITÈRES DE SÉLECTION	23
5. NORMES DE PRATIQUE EN MATIÈRE D'ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE	26
6. FORMATION SUIVIE EN ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE.....	28
CONCLUSION	31
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	33

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Motifs d'utilisation des instruments psychométriques (n = 329).....	13
--	----

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Fréquence moyenne d'évaluation formelle dans la pratique (n = 510).....	11
Figure 2. Fréquence moyenne d'utilisation de plusieurs moyens d'évaluation.....	12
Figure 3. Motifs de non-utilisation des outils psychométriques (n = 12).....	14
Figure 4. Proportion des activités d'évaluation psychométrique dans le milieu de travail par rapport aux autres professionnels (n = 436).....	14
Figure 5. Fréquence d'exercice des activités d'évaluation réservées depuis 2012 (n = 392).....	15
Figure 6. Sentiment de compétence à exercer les activités d'évaluation réservées depuis 2012 (n = 388).....	16
Figure 7. Fréquence de participation à une formation continue portant sur les activités réservées depuis 2012 (n = 387).....	17
Figure 8. Moyens utilisés pour s'informer quant aux activités d'évaluation réservées depuis 2012 (n = 386).....	17
Figure 9. Appréciation des changements engendrés dans votre pratique professionnelle depuis 2012 (n = 386).....	18
Figure 10. Degré d'accord avec les changements potentiellement attribuables aux modifications apportées au Code des professions du Québec depuis 2012 (n = 211).....	19
Figure 11. Proportion des évaluations psychométriques réalisées individuellement et en groupe.....	20
Figure 12. Fréquence d'utilisation de différentes modalités d'interprétation lors d'administration d'instruments psychométriques en groupe.....	21
Figure 13. Proportion d'utilisation des instruments psychométriques en format papier-crayon, informatisé et en ligne (n = 315).....	21
Figure 14. Utilisation du rapport d'interprétation informatisé fourni par l'éditeur (n = 286).....	22
Figure 15. Sources d'information privilégiées en matière d'instruments psychométriques (n = 296).....	23
Figure 16. Les cinq critères de sélection d'instruments psychométriques les plus choisis (n = 300).....	24
Figure 17. Les cinq critères de sélection d'instruments psychométriques les moins choisis (n = 300).....	25
Figure 18. Importance accordée aux propriétés psychométriques et aux normes (n = 300).....	25
Figure 19. Application des normes de pratique en matière de testing.....	26
Figure 20. Niveau de satisfaction par rapport à différents aspects de la formation universitaire en psychométrie (n = 344).....	28
Figure 21. Fréquence d'activités de formation continue en évaluation psychométrique au cours des 12 derniers mois (n = 142).....	29
Figure 22. Fréquences des provenances d'activités de formation continue en évaluation psychométrique (n = 142).....	30
Figure 23. Appréciation des activités de formation continue suivies au cours des 12 derniers mois (n = 142).....	30

INTRODUCTION

Parmi la panoplie de méthodes d'évaluation disponibles, les conseillères et conseillers d'orientation (c.o.) ont fréquemment recours à des instruments psychométriques dans le cadre de leur pratique (Dorceus et al., 2014; Le Corff et al., 2011). Ces outils permettent une mesure objective, valide et fiable des caractéristiques psychologiques telles que les intérêts professionnels et la personnalité (Guédon et al., 2011; Shum, et al., 2006), tout en économisant du temps et en limitant les coûts (Urbina, 2014). La valeur et l'utilité des instruments psychométriques ont d'ailleurs été reconnues dans le domaine clinique ainsi que les secteurs de l'éducation et de gestion de personnel (Hanson et Poston, 2011; Morris et al., 2015; Sackett et al., 2008; Schmidt et al. 2016).

Malgré leur apport, les instruments psychométriques comportent toutefois certaines limites et des risques associés à leur utilisation (Guédon et al., 2011; Kaplan et Saccuzo, 2017; Miller et Lovler, 2016; Urbina, 2014). Il faut ainsi reconnaître que l'utilisation qu'en font les personnes professionnelles détermine leurs réelles retombées positives ou négatives. Par exemple, l'adoption de pratiques inadéquates peut atténuer la valeur des instruments psychométriques et porter préjudice aux personnes évaluées (Anastasi et Urbina, 1997; Kaplan et Saccuzo, 2013; Urbina, 2014). Considérant l'impact des pratiques sur les individus et la valeur des instruments, des normes de pratique du testing ont d'ailleurs été établies afin d'encadrer les personnes professionnelles du domaine de l'éducation et de la psychologie qui ont recours aux instruments psychométriques, dont les c.o. (American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA] et National Council on Measurement in Education [NCME], 2014).¹

Par ailleurs, il importe de mentionner l'entrée en vigueur de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines en septembre 2012, qui a engendré une révision du champ d'exercice des c.o. et l'attribution de quatre activités réservées (Office des professions du Québec, 2013). Bien que les pratiques en matière d'évaluation des c.o. ne se limitent pas aux activités réservées, ces modifications viennent consolider l'importance de l'évaluation dans la pratique des c.o.

Considérant la place de l'évaluation psychométrique dans la pratique des c.o., l'impact des pratiques inappropriées sur l'individu et la valeur des instruments ainsi que les modifications apportées au Code des professions du Québec, il importe d'examiner les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des c.o., notamment en lien avec les modifications apportées au Code des professions du Québec.

Au regard de la revue des écrits scientifiques, on constate toutefois que seulement quelques recherches se sont intéressées, de manière marginale, à la pratique des c.o. Parmi les écrits disponibles, il faut noter l'apport de l'Enquête sur les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (Le Corff et al., 2011), une première étude approfondie portant sur les pratiques d'évaluation psychométrique des c.o. québécois qui a fait l'objet de plusieurs publications

¹ Une version traduite en français de l'édition de 2003 est également disponible.

professionnelles et scientifiques. On note, par ailleurs, que cette étude a été réalisée avant l'entrée en vigueur de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines.

En continuité avec l'enquête réalisée en 2010, la thèse de Dorceus (2019) portant sur les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des c.o., des psychologues ainsi que des psychoéducateurs et psychoéducatrices a été réalisée en 2016-2017 sous la direction des professeurs Yann Le Corff, Ph.D., c.o. et Éric Yergeau, Ph.D., c.o. au département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke.

Trois objectifs spécifiques en découlaient :

1. Comparer les pratiques en matière d'évaluation psychométrique (place de l'évaluation formelle et de l'évaluation psychométrique, motifs d'utilisation, modalités d'administration et d'interprétation privilégiées, fréquence d'évaluation des principales caractéristiques, fréquence d'usage des principaux instruments psychométriques, critères de sélection, sources d'information, respect des normes de pratique et formation en psychométrie) en fonction de variables déterminantes (catégorie professionnelle, type de clientèle desservie, partage des activités d'évaluation, milieu de travail, secteur d'intervention, langue de travail et années d'expérience);
2. Examiner les pratiques évaluatives liées aux activités réservées par le Code des professions du Québec des groupes professionnels visés;
3. Examiner les représentations sociales des groupes professionnels visés à l'égard de l'évaluation psychométrique (cadres de référence et jugement quant à son utilité) au regard de la finalité des processus d'évaluation et d'intervention.

Quelques communications et publications sont issues de cette thèse. Un premier article portant sur les pratiques évaluatives liées aux activités réservées par le Code des professions du Québec a été publié dans la revue *Psychologie Canadienne* (Dorceus, Yergeau et al., 2020). Un deuxième article traitant des facteurs associés aux pratiques d'évaluation psychométrique des c.o. et des psychologues québécois (Dorceus, Le Corff et Yergeau, 2020) a été publié dans la revue *L'Orientation scolaire et professionnelle*. Un troisième article portant sur les représentations sociales des c.o. à l'égard de l'évaluation psychométrique est présentement en évaluation (Dorceus, Le Corff et Yergeau, soumis pour publication). Les résultats de thèse ont également fait l'objet d'une communication au Colloque 2018 de l'Ordre. D'autres publications sont aussi prévues au cours de l'année 2021.

L'objectif de ce rapport est de présenter un portrait des différentes pratiques d'évaluation psychométrique des c.o. ayant participé à l'enquête : la place de l'évaluation psychométrique, les motifs d'utilisation, le degré d'appropriation à l'égard des activités réservées, les modalités d'utilisation des instruments psychométriques, les critères de sélection des instruments, les normes de pratique du *testing* ainsi que la formation en évaluation psychométrique.

MÉTHODOLOGIE²

1. PERSONNES PARTICIPANTES

L'ensemble des c.o. inscrits comme membres actifs au Tableau de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation (OCCOQ, 2017a) ($N = 2302$) et ayant fourni une adresse courriel valide a été invité à participer à l'étude sur une base volontaire. Du nombre total d'invitations, 30,4 % des c.o. ($n = 700$) ont accédé au formulaire de consentement, 22,2 % ($n = 510$) ont répondu à au moins une question et 14,7 % ($n = 339$) ont rempli tout le questionnaire, incluant les données sociodémographiques.³ À cet égard, il importe de noter que des tests t pour échantillons indépendants montrent qu'il n'y avait pas de différences significatives en termes de fréquence d'évaluation formelle et de fréquence d'utilisation des instruments psychométriques entre les c.o. n'ayant que partiellement répondu au questionnaire et ceux l'ayant rempli ($t(508) = -0,19$, n.s.; $t(447) = -1,19$, n.s.).

Selon les données disponibles, les personnes participantes sont âgées entre 25 et 77 ans ($M = 43,5$ ans; $ÉT = 10,5$ ans) et sont majoritairement des femmes (82,9 %). L'échantillon est presque qu'exclusivement composé de c.o. dont la principale langue de travail est le français (96,2 %) et œuvrant principalement dans cinq régions du Québec, soit Montréal (18,3 %), Québec (15,6 %), la Montérégie (13 %), l'Estrie (9,1 %) et Chaudière-Appalaches (8 %). Ces c.o. œuvrent principalement en éducation (45,9 %), en employabilité (16,9 %), en pratique privée (7,1 %) et dans d'autres milieux (10,1 %). Bien que la nature des données disponibles sur la répartition des c.o. selon le principal milieu de pratique (OCCOQ, 2017b) diffère quelque peu de celle des données recueillies dans le cadre de la présente étude, il est possible d'estimer la représentativité de l'échantillon de c.o. Des tests d'ajustement de Chi-carré montrent que l'échantillon est représentatif des c.o. œuvrant en éducation ($\chi^2(1) = 0,17$, n.s.), en employabilité ($\chi^2(1) = 0,05$, n.s.), en santé et services sociaux ($\chi^2(1) = 0,41$, n.s.) et dans les organismes autres qu'en employabilité ($\chi^2(1) = 0,93$, n.s.). Néanmoins, les c.o. œuvrant dans la fonction publique ($\chi^2(1) = 6,19$, $p = 0,013$), dans les compagnies ou entreprises ($\chi^2(1) = 6,17$, $p = 0,013$) ainsi qu'en pratique privée ($\chi^2(1) = 6,76$, $p = 0,009$) sont sous-représentés, alors que ceux travaillant en réadaptation sont surreprésentés ($\chi^2(1) = 18,17$, $p < 0,001$) dans l'échantillon.

Considérant l'appartenance à l'OCCOQ, la très grande majorité de l'échantillon (98,0 %) détient au moins une maîtrise. Relativement à l'expérience professionnelle, près de la moitié (49,3 %) possède 10 années d'expérience et moins en tant que c.o. alors que 19,5 % ont rapporté avoir plus de 20 années d'expérience. De plus, 48,5 % des personnes participantes pratiquent l'évaluation psychométrique depuis 10 ans et moins, alors que 15,6 % d'entre elles réalisent ce type d'évaluation depuis plus de 20 ans.

En ce qui a trait aux populations desservies, les c.o. ayant répondu à l'enquête interviennent principalement auprès d'adultes âgés entre 18 et 59 ans (77,6 %) et d'adolescents (51 %). Enfin, on note que ces c.o. œuvrent auprès d'une population

² Pour une description plus détaillée de la méthodologie, incluant le contenu détaillé du questionnaire, vous pouvez consulter la thèse de doctorat : <http://hdl.handle.net/11143/15964>

³ Vu la taille de l'échantillon, la généralisation des résultats à l'ensemble des c.o. n'est pas souhaitable.

diversifiée. Plus spécifiquement, plus du tiers des c.o. travaillent auprès de populations ne présentant aucune caractéristique particulière (36,3 %) ou d'autres présentant des troubles d'apprentissage (54,6 %), des problèmes de santé mentale (49,3 %), des troubles d'adaptation (39,2 %) ou des troubles de comportement (33,9 %).

2. INSTRUMENT DE MESURE

La collecte de données repose sur un questionnaire en ligne hébergé sur un serveur sécurisé de l'Université de Sherbrooke. Celui s'inspire du *Questionnaire sur les pratiques en matière d'évaluation des conseillers et conseillères d'orientation*, développé et administré dans le cadre de l'*Enquête sur les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des conseillers et conseillères d'orientation du Québec* (Le Corff et al., 2011). Cependant, il a été bonifié afin de représenter les variables supplémentaires propres à ce projet. Le questionnaire est composé de 10 sections :

1. Place de l'évaluation formelle et de différents moyens d'évaluation dans la pratique
2. Pratiques évaluatives liées aux activités réservées par le Code des professions du Québec
3. Motifs d'utilisation et représentations à l'égard de l'évaluation psychométrique
4. Modalités d'utilisation des instruments psychométriques
5. Principaux construits psychologiques évalués et principaux instruments psychométriques utilisés⁴
6. Critères de sélection des instruments psychométriques et sources d'informations
7. Pratiques relatives aux normes professionnelles
8. Formation initiale et continue en évaluation psychométrique
9. Profil sociodémographique
10. Commentaires sur le sondage et adresse courriel

3. DÉROULEMENT

La collecte de données s'est déroulée du mois de novembre 2016 jusqu'à la fin du mois de mars 2017. Un premier courriel d'invitation a été transmis aux membres actifs de l'OCOCOQ au mois de novembre 2016 suivi par des courriels de rappel en décembre 2016 et janvier 2017. Ensuite, afin de maximiser la taille de l'échantillon, l'invitation a été diffusée sur les réseaux sociaux (*LinkedIn*, *Facebook* et *Twitter*) des membres de l'équipe de recherche en janvier et février 2017. L'invitation a également été transmise aux utilisateurs d'instruments psychométriques par le biais de la liste d'envoi de l'Institut de Recherches Psychologiques, un éditeur d'instruments psychométriques, à la fin du mois de janvier 2017.

4. PLAN D'ANALYSE

Les résultats présentés dans le présent rapport sont issus d'analyses descriptives de fréquence.

⁴ Cette section du questionnaire fera l'objet d'une publication ultérieure.

5. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

L'étude faisant l'objet du présent rapport détient un certificat de conformité éthique remis par le Comité d'éthique de la recherche en éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke. En cohérence avec cette conformité, plusieurs mesures ont été mises en place afin de respecter les règles éthiques en vigueur avant, pendant et après la collecte de données. Afin de respecter le consentement libre et éclairé des personnes participantes, un formulaire de consentement était présenté en introduction du questionnaire. Les données recueillies dans le cadre de la recherche ont été anonymisées et sont conservées sous forme électronique sur un serveur sécurisé de l'Université de Sherbrooke protégé par mot de passe.

RÉSULTATS ET DISCUSSION

1. PLACE DE L'ÉVALUATION FORMELLE ET PSYCHOMÉTRIQUE DANS LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

L'évaluation formelle, laquelle se base sur des normes et critères prédéterminés dans une approche objective (Renou, 2005), semble être une pratique courante chez les c.o. Effectivement, la figure 1 montre que près de la moitié (45,7 %) des personnes participantes font de l'évaluation formelle au moins une fois par semaine alors que seulement 11,7 % n'en font jamais dans leur pratique.

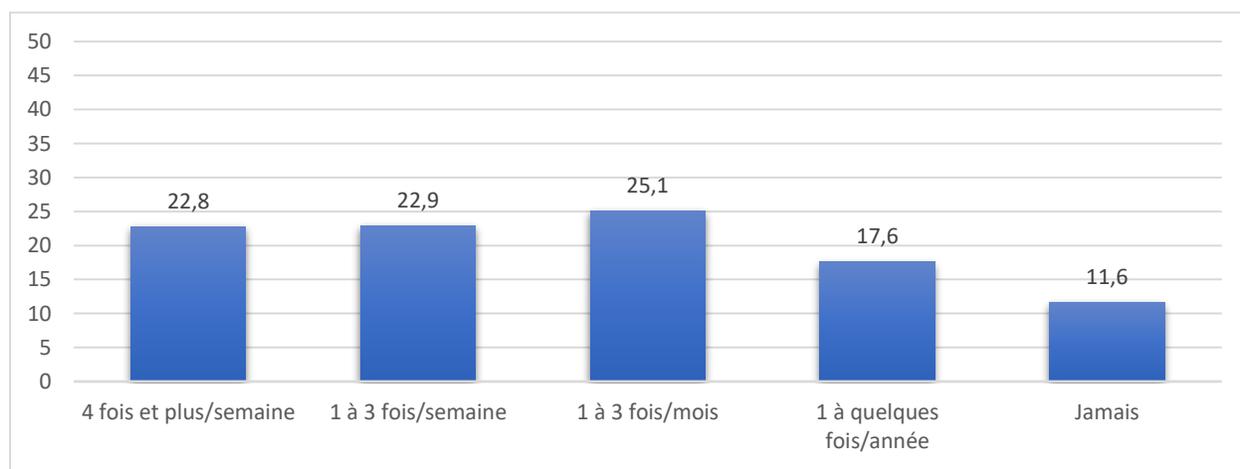


Figure 1. Fréquence moyenne d'évaluation formelle dans la pratique (n = 510)

En ce qui concerne la place des instruments psychométriques, rares sont les personnes évaluatrices qui ne les utilisent pas dans leur pratique. En effet, la figure 2 montre que parmi les personnes qui font de l'évaluation formelle, seulement 2,7 % indiquent ne jamais utiliser d'instruments psychométriques alors que près de la moitié (41,5 %) d'entre elles utilisent ces instruments au moins une fois par semaine.

Par ailleurs, en termes de fréquence d'utilisation hebdomadaire (au moins une fois par semaine), il importe de noter que les instruments psychométriques sont moins fréquemment utilisés que les entrevues semi-structurées (69,7 %) et non structurées (67,6 %), les observations non structurées (48,9 %), ainsi que les questionnaires maison (45,5 %). Cependant, lorsqu'on considère la fréquence mensuelle (au moins une à trois fois par mois), les instruments psychométriques (71,8 %) sont au troisième rang derrière les entrevues semi-structurées (79,8 %) et non-structurées (78,6 %).

Ainsi, les c.o. utilisent une variété de moyens pour évaluer les populations desservies, parmi lesquels on retrouve les instruments psychométriques qui sont utilisés au moins une fois par mois par une majorité des c.o. Ces résultats semblent cohérents avec ceux de l'étude de Le Corff et al. (2011) qui mettait en lumière le fait que bien que la très grande majorité des c.o. rapportaient utiliser des instruments psychométriques lors d'un processus d'évaluation, ils semblaient porter un regard nuancé quant à l'importance de ces instruments par rapport à d'autres moyens d'évaluation.

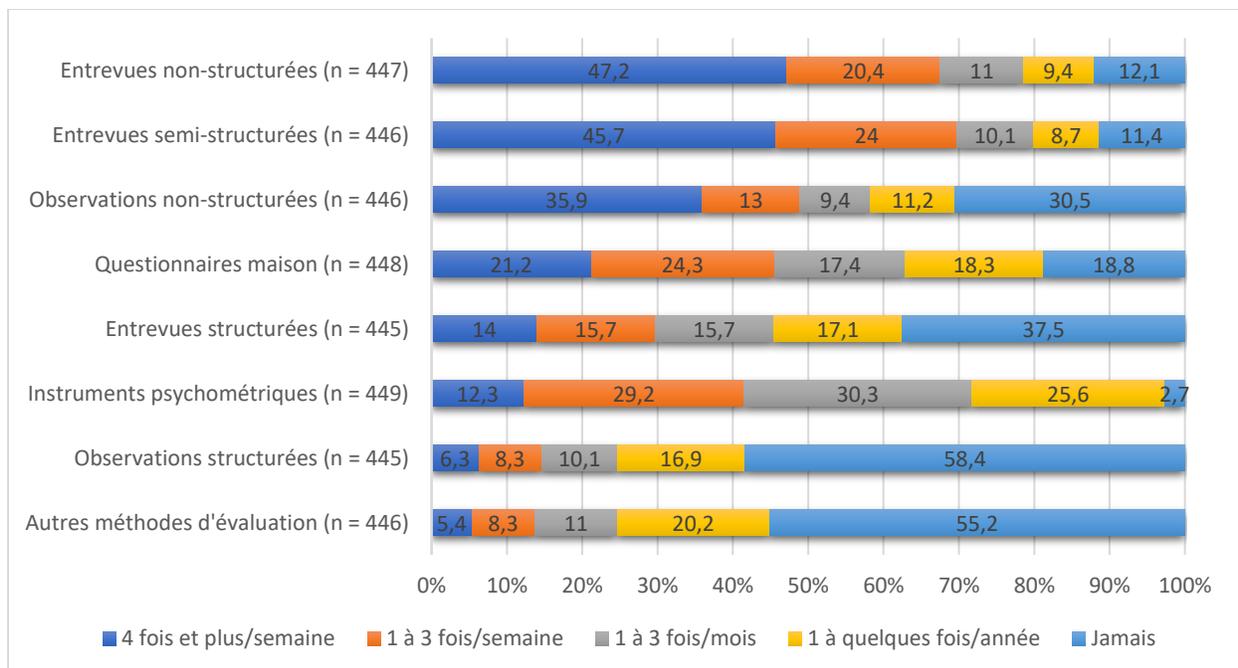


Figure 2. Fréquence moyenne d'utilisation de plusieurs moyens d'évaluation

En outre, similairement aux résultats de l'étude de Le Corff et al. (2011), l'utilisation des instruments psychométriques semble surtout justifiée par des motifs liés au travail auprès des personnes clientes, soit l'amélioration de la connaissance de la personne évaluée, l'objectivité de la mesure, l'amélioration de la qualité des décisions, l'amélioration de la profondeur des entrevues et le caractère indispensables de ces instruments pour certaines évaluations (voir tableau 1). Il est intéressant de noter que ces motifs d'utilisation s'apparentent autant à une approche d'évaluation collaborative (amélioration de la profondeur des entrevues) qu'une approche de collecte d'informations (ex. : objectivité de la mesure, amélioration de la qualité des décisions) (Finn et Tonsager, 1997; Miller et Lovler, 2016). À l'inverse, les motifs qui expliquent peu ou pas du tout l'utilisation des instruments psychométriques sont liés à des causes externes, telles que l'économie d'argent ainsi que les attentes de l'employeur ou les attentes d'un ou d'une cliente externe.

Par ailleurs, des motifs en lien avec le contexte de travail semblent justifier en grande partie le choix de ne pas utiliser d'instruments psychométriques, tels qu'observé dans le cadre de l'étude de Le Corff et al. (2011). En effet, la figure 3 indique que le fait que le contexte de travail ne permet pas l'utilisation des instruments psychométriques (41,7 %), que cette pratique ne fait pas partie des fonctions de la personne conseillère (41,7 %) et le coût trop élevé des instruments psychométriques (41,7 %) sont les trois motifs les plus choisis par les personnes répondantes.

Tableau 1. Motifs d'utilisation des instruments psychométriques (n = 329)

	Considérablement/ Extrêmement	Modérément	Pas du tout/ Un peu
Amélioration de la connaissance de la personne évaluée.	82%	14%	4%
Objectivité de la mesure.	72%	19%	9%
Amélioration de la qualité des décisions.	63%	27%	10%
Amélioration de la profondeur des entrevues quant aux thèmes abordés.	55%	27%	17%
Indispensables à certaines démarches d'évaluation.	52%	25%	23%
Recueil d'informations inaccessibles autrement.	48%	28%	24%
Amélioration de la communication.	41%	32%	27%
Économie de temps par rapport à d'autres méthodes d'évaluation.	41%	27%	31%
La personne qui demande l'évaluation s'attend à ce que j'administre des instruments psychométriques.	35%	17%	48%
Amélioration de la qualité de l'alliance de travail/alliance thérapeutique.	33%	34%	34%
La personne évaluée s'attend à ce que je lui administre des instruments psychométriques.	32%	31%	37%
Mon employeur s'attend à ce que j'administre des instruments psychométriques.	23%	23%	54%
Économie d'argent par rapport à d'autres méthodes d'évaluation.	20%	21%	59%

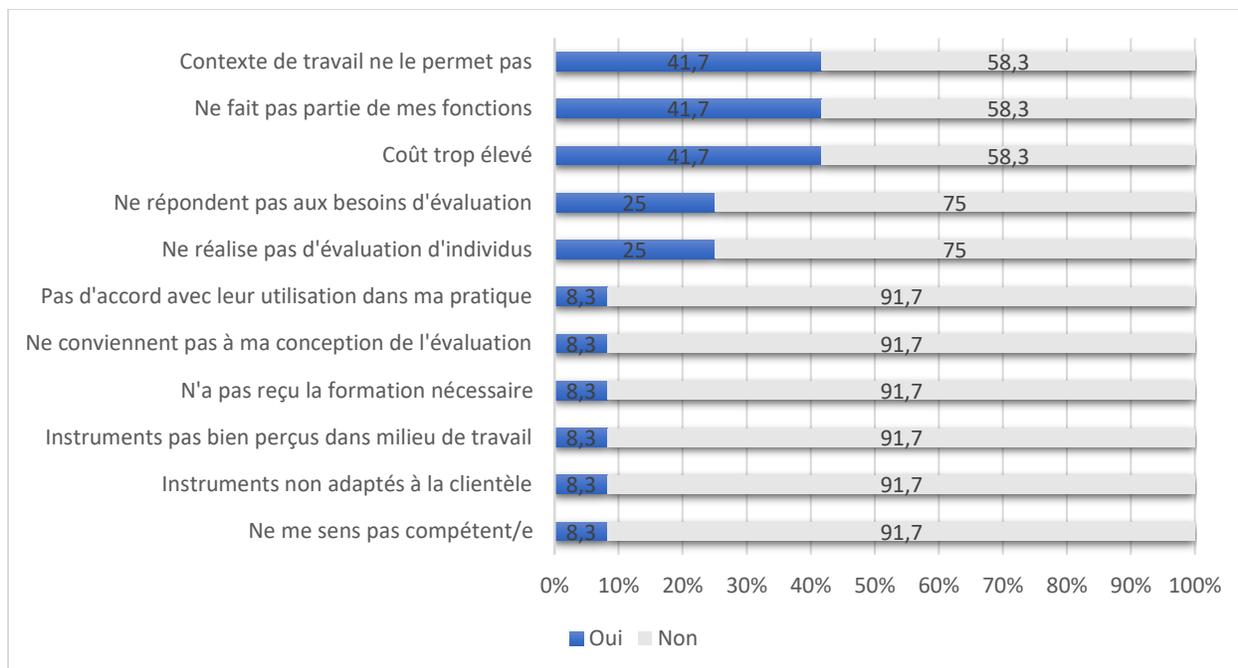


Figure 3. Motifs de non-utilisation des outils psychométriques (n = 12)

Enfin, il est intéressant de noter que par rapport aux autres professionnels partageant le milieu de travail, 65 % des c.o. effectuent au moins la moitié des activités d'évaluation psychométrique dans leur milieu de travail, alors que 35,1 % des personnes répondantes mentionnent réaliser la minorité de celles-ci.

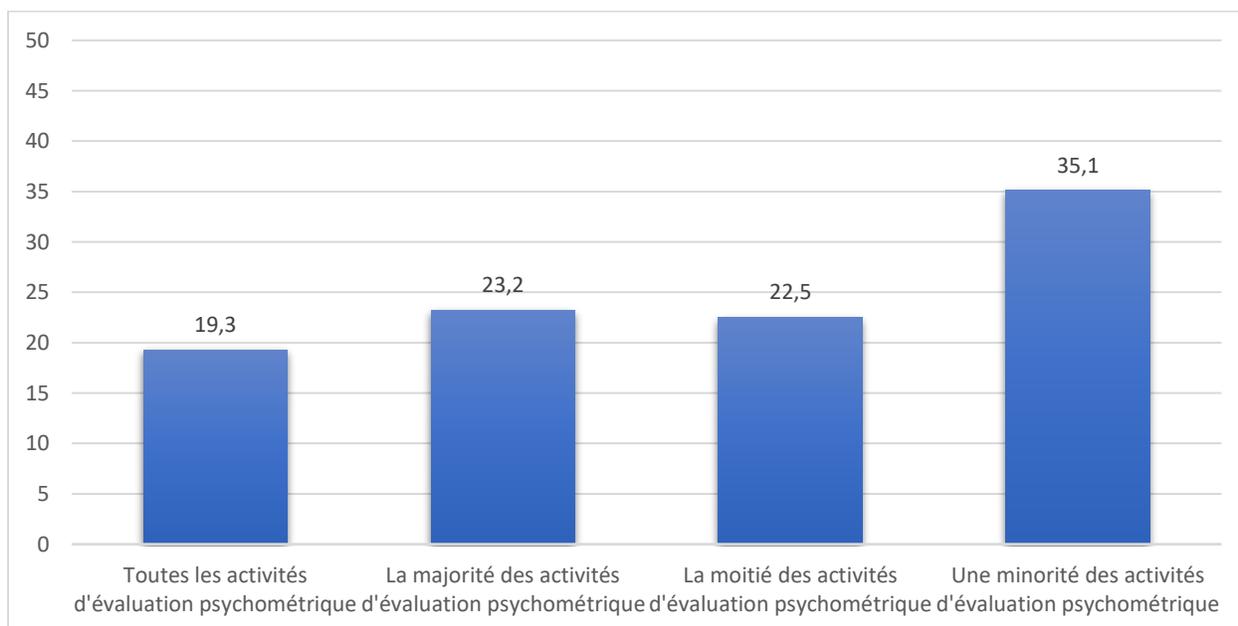


Figure 4. Proportion des activités d'évaluation psychométrique dans le milieu de travail par rapport aux autres professionnels (n = 436)

2. PRATIQUES LIÉES À LA LOI MODIFIANT LE CODE DE PROFESSION ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ MENTALE ET DES RELATIONS HUMAINES⁵

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi modifiant le Code des professions en 2012, il semble qu'une très grande majorité des c.o. qui font de l'évaluation formelle ne pratiquent jamais trois des quatre activités qui leur sont réservées (évaluation des troubles mentaux, évaluation du retard mental et évaluation d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation) dans des proportions allant de 71,7 % à 89,0 % (voir figure 5). Parallèlement, la majorité des c.o. se sentent peu ou pas du tout compétents (59,0 % à 72,6 %) à exercer ces trois activités (voir figure 6).

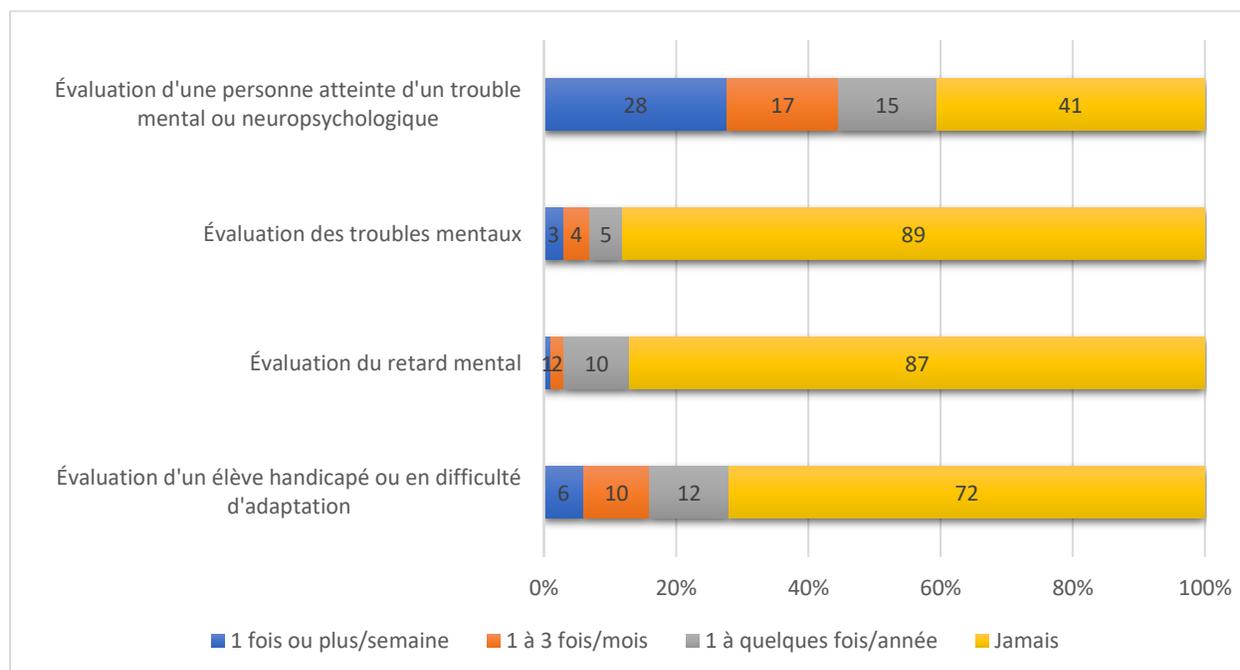


Figure 5. Fréquence d'exercice des activités d'évaluation réservées depuis 2012 (n = 392)

Par ailleurs, on note que l'évaluation d'une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un professionnel habilité est l'activité réservée la plus investie avec 28,0 % des c.o. qui la pratiquent au moins une fois par semaine et pour laquelle plus de la moitié (52,3 %) des c.o. se sentent compétents à exercer. Considérant que 49,3 % des personnes répondantes ont rapporté travailler avec une population ayant des problèmes de santé mentale, il n'est pas surprenant que les c.o. sont amenés à réaliser ce type d'évaluation.

En somme, un relativement faible degré d'appropriation des activités d'évaluation réservées aux c.o. est observé tant en termes d'exercice que de sentiment de compétence. Pour ce qui est de l'évaluation des troubles mentaux, le degré d'investissement pourrait s'expliquer par le fait que cette activité exige une formation complémentaire à la formation initiale (Office des professions du Québec, 2013). De façon plus globale, étant donné que la grande majorité des

⁵ Pour une analyse approfondie des pratiques évaluatives liées aux activités réservées par le Code des professions du Québec, il est possible de consulter Dorceus, Yergeau et al. (2020).

personnes répondantes ont complété leur formation initiale avant l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi modifiant le Code des professions du Québec, il est probable que le contenu de leur formation initiale en évaluation n'était pas encore suffisamment adapté à l'exercice des activités réservées. Enfin, il serait normal que les c.o. qui n'effectuent pas ces évaluations dans leur pratique n'aient pas maintenu à jour leurs connaissances et compétences pour ces activités et que leur sentiment de compétence à leur égard ne soit donc pas élevé.

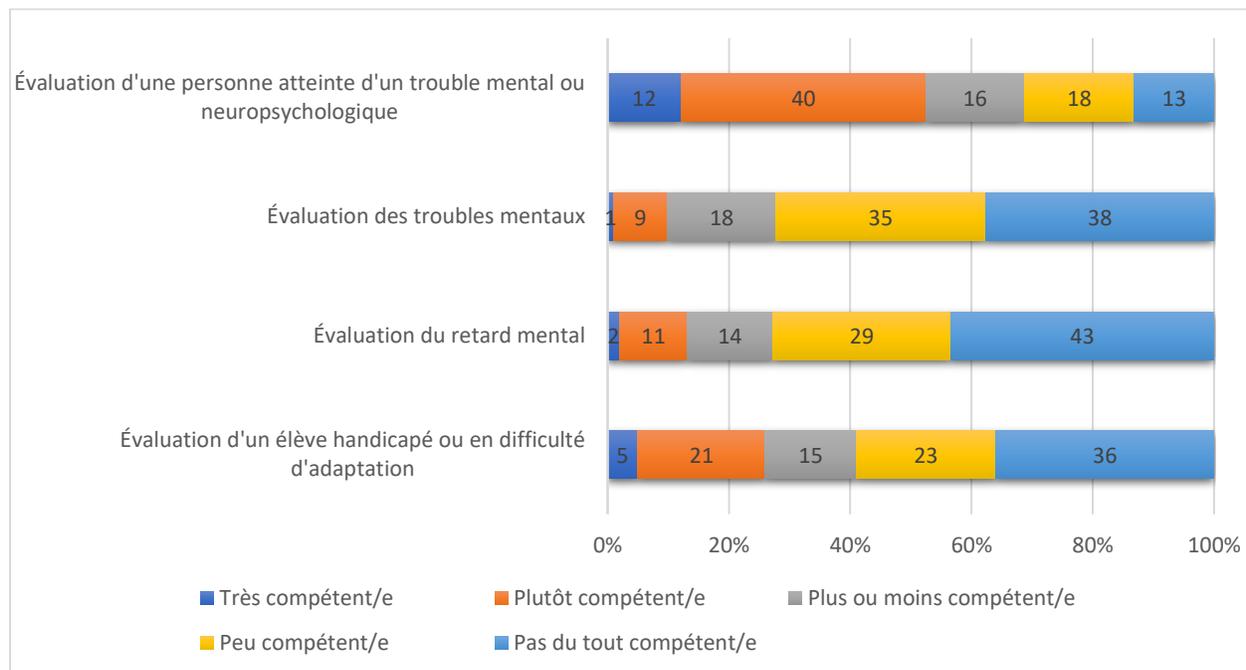


Figure 6. Sentiment de compétence à exercer les activités d'évaluation réservées depuis 2012 (n = 388)

Il importe toutefois de noter que les c.o. semblent s'approprier davantage les activités réservées qu'en 2010, soit avant l'entrée en vigueur des dispositions (Yergeau et al., 2012). Cela pourrait s'appliquer par la formation continue suivie en lien avec ces activités et la diffusion d'information à ce sujet depuis 2012. En effet, la figure 7 montre que 57,8 % des c.o. ont suivi au moins une formation portant sur l'évaluation d'une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique, alors que près du tiers des c.o. ont suivi au moins une formation portant sur l'une ou l'autre des trois autres activités. En plus de la participation à des formations et conférences par plus de la moitié des c.o. (55,7 %), la lecture du Guide explicatif de la Loi modifiant le Code des professions (81,6 %) ainsi que des discussions avec d'autres personnes professionnelles du domaine (78,2 %) se distinguent comme étant les moyens les plus utilisés par les c.o. afin de s'informer quant aux activités d'évaluation réservées (voir figure 8).

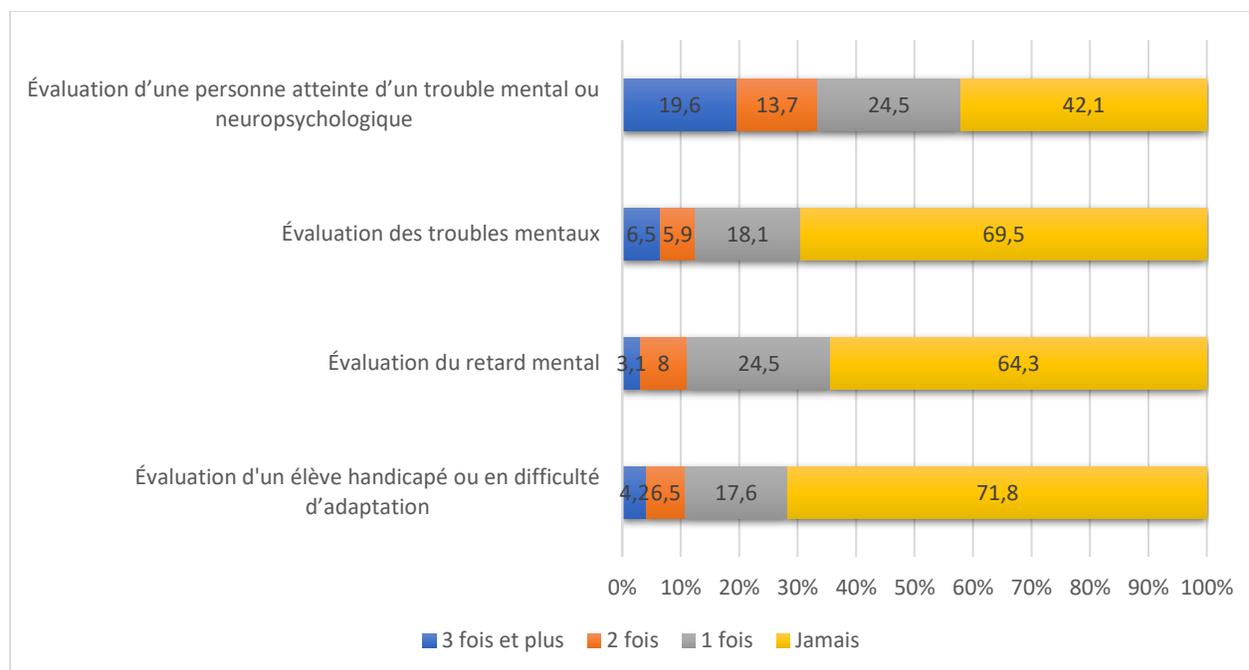


Figure 7. Fréquence de participation à une formation continue portant sur les activités réservées depuis 2012 (n = 387)

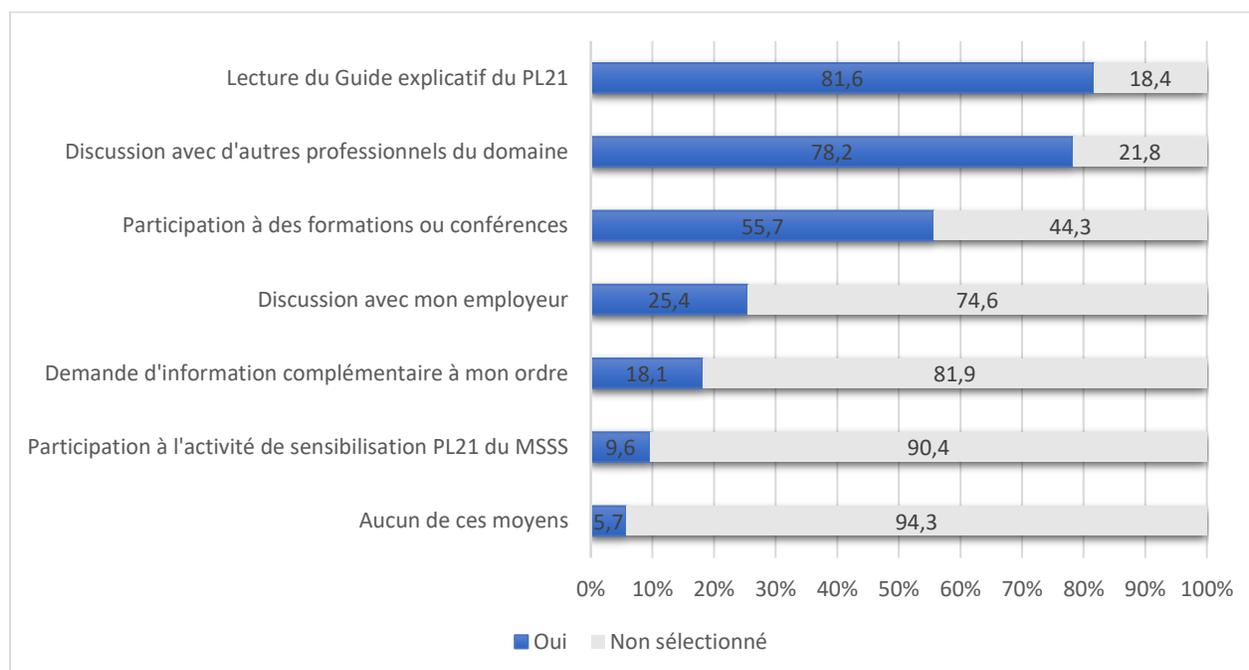


Figure 8. Moyens utilisés pour s'informer quant aux activités d'évaluation réservées depuis 2012 (n = 386)

Par ailleurs, les c.o. semblent porter un regard nuancé par rapport à l'impact de la Loi modifiant le Code des professions du Québec sur leur pratique professionnelle. En effet, seulement 27,2 % des c.o. qui font de l'évaluation formelle considèrent que les changements engendrés par l'entrée en vigueur des dispositions de cette loi étaient moyennement ou très importants, alors que

65,1 % rapportent peu ou aucun changement dans leur pratique professionnelle (voir figure 9). L'impact relatif des modifications apportées au Code des professions du Québec pourrait s'expliquer par le fait qu'elles se rapportent principalement à une partie des activités professionnelles des c.o., soit celles d'évaluation. De plus, étant donné que les activités d'évaluation réservées aux c.o. ciblent des populations spécifiques (p. ex. : élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation, personnes ayant des problèmes de santé mentale), il est probable que seules les personnes professionnelles œuvrant auprès de ces populations ont perçu des changements dans leur pratique. Enfin, tel que soulevé par Locas (2011), les activités réservées ne représenteraient pas nécessairement de nouvelles pratiques, mais de nouvelles responsabilités pour les c.o.

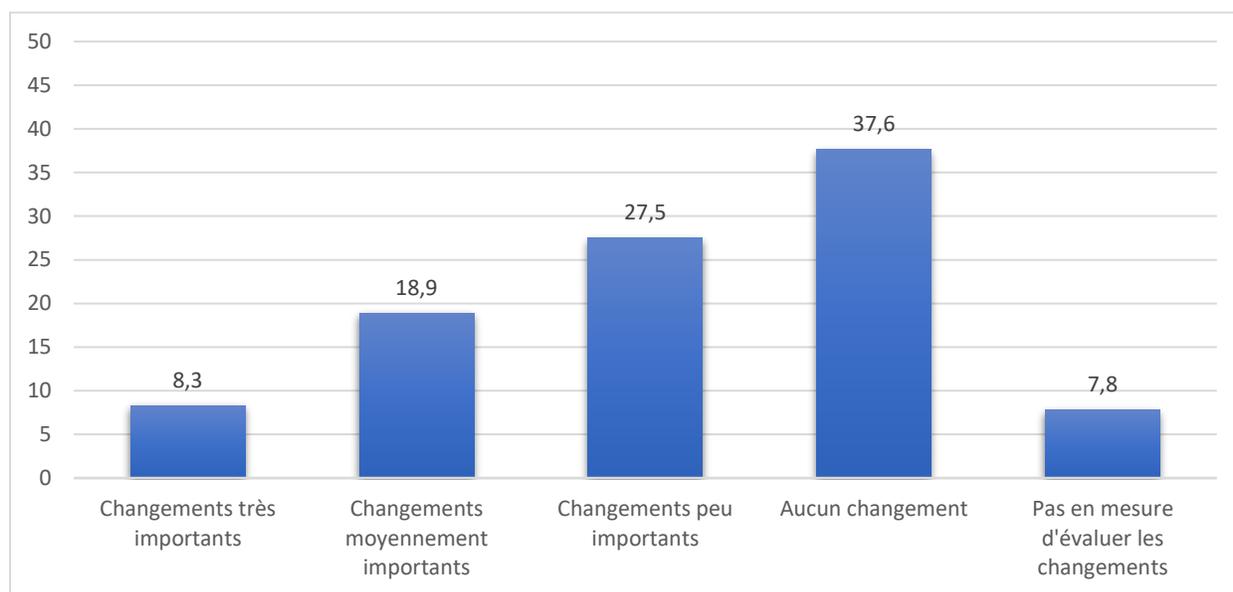


Figure 9. Appréciation des changements engendrés dans votre pratique professionnelle depuis 2012 (n = 386)

Plus spécifiquement, le niveau d'accord (tout à fait ou plutôt en accord) en lien avec les changements potentiellement attribuables à la Loi modifiant le Code des professions montre que les changements perçus par les c.o. sont principalement en lien avec la structure du processus d'évaluation (47,4 %), les nouvelles opportunités de collaboration avec d'autres groupes professionnels (44,5 %) ainsi que l'utilisation de nouveaux outils d'évaluation (36,5 %) et d'instruments psychométriques (31,8 %) (voir figure 10).

Ces résultats reflètent certains des changements anticipés par l'OCCOQ (Matte, 2011). D'abord, avec l'attribution officielle de nouvelles activités d'évaluation, il n'est pas étonnant d'observer une adaptation du processus d'évaluation. Ensuite, considérant le fait que certaines des activités d'évaluation réservées aux c.o. nécessitent l'utilisation d'instruments psychométriques (Office des professions du Québec, 2013), la pratique de ces activités a pu engendrer l'utilisation de nouveaux instruments psychométriques. Enfin, le contexte de pratique interdisciplinaire mis de l'avant par les modifications apportées au Code des professions ainsi que le partage de certaines activités (Office des professions du Québec, 2013) expliquerait les nouvelles opportunités de collaboration interprofessionnelle qui sont observées.

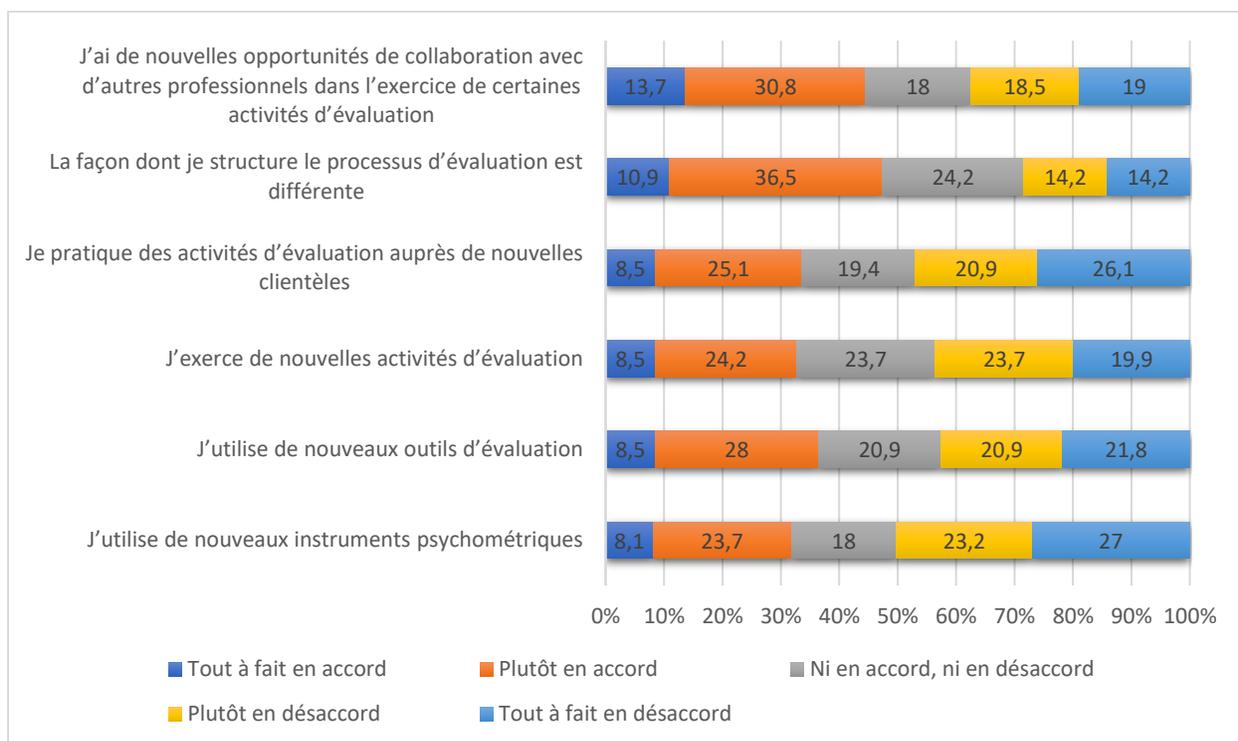


Figure 10. Degré d'accord avec les changements potentiellement attribuables aux modifications apportées au Code des professions du Québec depuis 2012 (n = 211)

3. MODALITÉS D'UTILISATION DES INSTRUMENTS PSYCHOMÉTRIQUES PRIVILÉGIÉS DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Parmi les différentes modalités d'administration des instruments psychométriques, l'évaluation individuelle est privilégiée pour la très grande majorité des évaluations psychométriques (83 %; voir figure 11), ce qui est comparable aux constats établis par Le Corff et al. (2011). La modalité en groupe est tout de même retenue pour près d'une évaluation sur cinq. Tel qu'observé par Dorceus et al. (2014), on peut penser que cette pratique est plus répandue dans certains milieux, tels que les écoles secondaires, par souci d'économie de temps et d'argent.

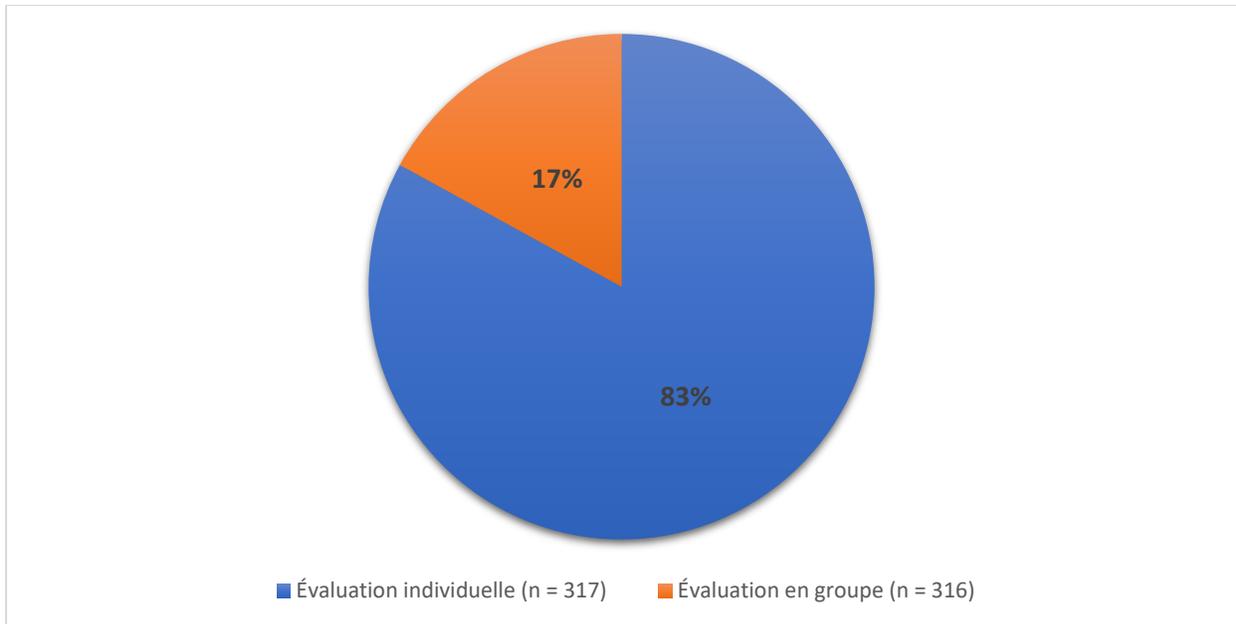


Figure 11. Proportion des évaluations psychométriques réalisées individuellement et en groupe

Suite à l'administration d'un instrument psychométrique en groupe, les c.o. semblent autant privilégier l'interprétation individualisée que l'interprétation en groupe puisque tel qu'illustré par la figure 12, près de la moitié d'entre eux font appel à ces modalités au moins 75 % du temps (interprétation individualisée : 50,7 %; interprétation en groupe : 48,9 %). Par ailleurs, une majorité d'entre eux offrent la plupart du temps une rencontre individuelle au besoin, ce qui permet de pallier les limites d'une interprétation en groupe (Guédon et al., 2011).

Pour ce qui est du format privilégié des instruments, les résultats présentés à la figure 13 montrent que les instruments en ligne (disponibles à distance) représentent la majorité des instruments utilisés (58 %) comparativement aux instruments en format papier-crayon (32 %) et aux instruments informatisés (de type logiciel non disponibles à distance; 10 %). Alors que les données de 2010 montraient déjà la place grandissante des instruments en ligne dans la pratique des c.o. (Le Corff et al., 2011), on constate aujourd'hui que c'est de loin le format privilégié chez les c.o. Cela n'est pas surprenant considérant le fait que les éditeurs offrent de plus en plus d'instruments en ligne (p. ex. : Guide de recherche d'une orientation professionnelle [GROP], Inventaire des intérêts professionnels Strong, Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs [MBTI], Inventaires de personnalité NEO) et que certains n'offrent que ce format (p. ex. :

Inventaire de personnalité Le Corff [IPLC], Test d'intelligence fluide et cristallisée [CFIT]). Il importe également de reconnaître les avantages de cette modalité, notamment en termes de souplesse et d'économie d'argent (Kaplan et Saccuzzo, 2017; Miller et Lovler, 2016).

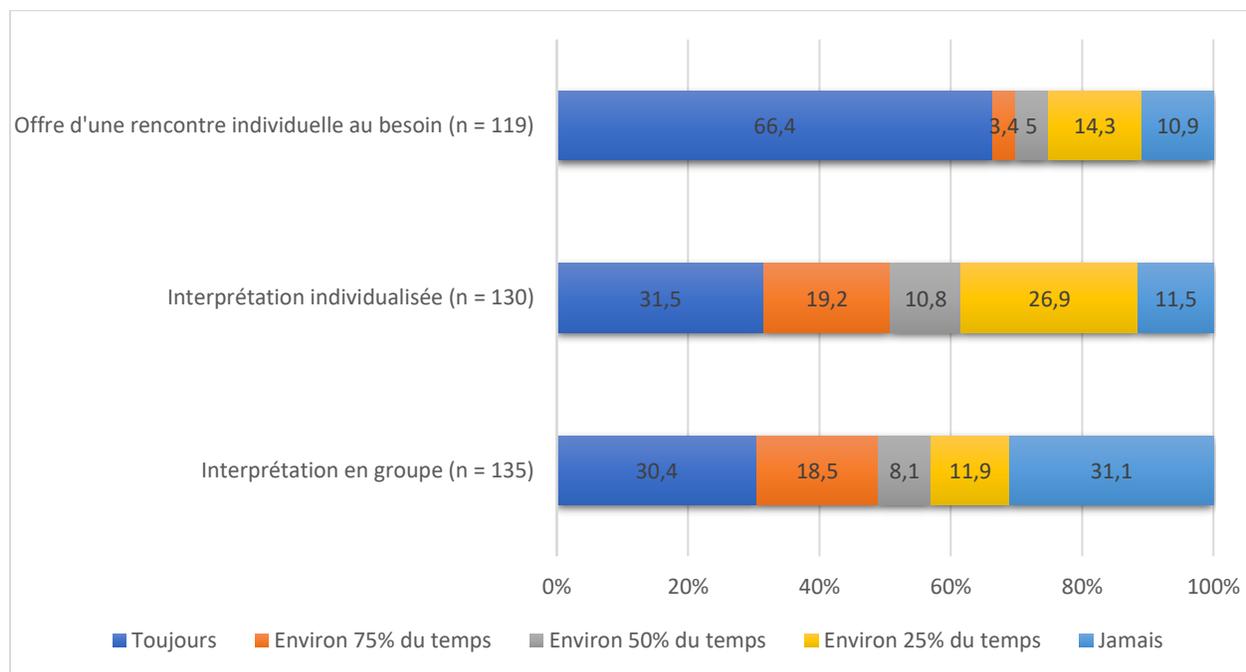


Figure 12. Fréquence d'utilisation de différentes modalités d'interprétation lors d'administration d'instruments psychométriques en groupe

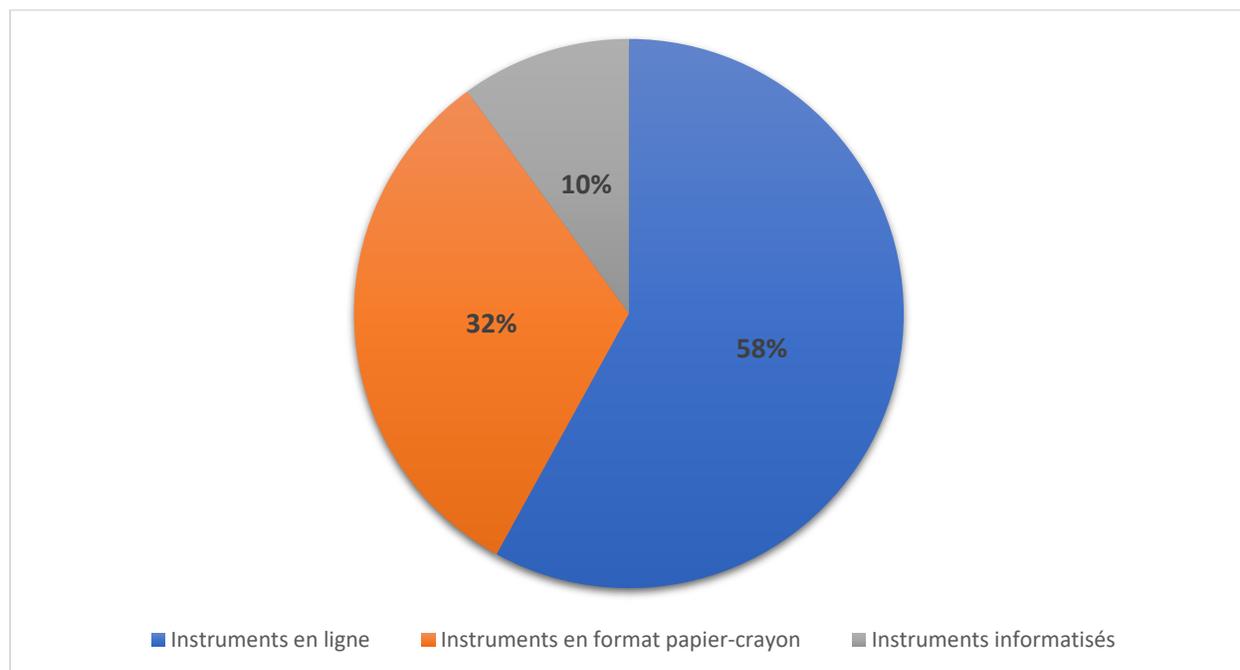


Figure 13. Proportion d'utilisation des instruments psychométriques en format papier-crayon, informatisé et en ligne (n = 315)

Enfin, en matière de normes de pratique, il est intéressant de constater que la très grande majorité des c.o. utilisateurs d'instruments informatisés ou en ligne (81,5 %) prennent le temps de contextualiser les rapports d'interprétation informatisés fournis par les éditeurs selon les caractéristiques des personnes évaluées et les contextes d'évaluation (voir figure 14), une pratique souhaitable pour une intervention intégrée de l'évaluation psychométrique (Guédon et al., 2011)

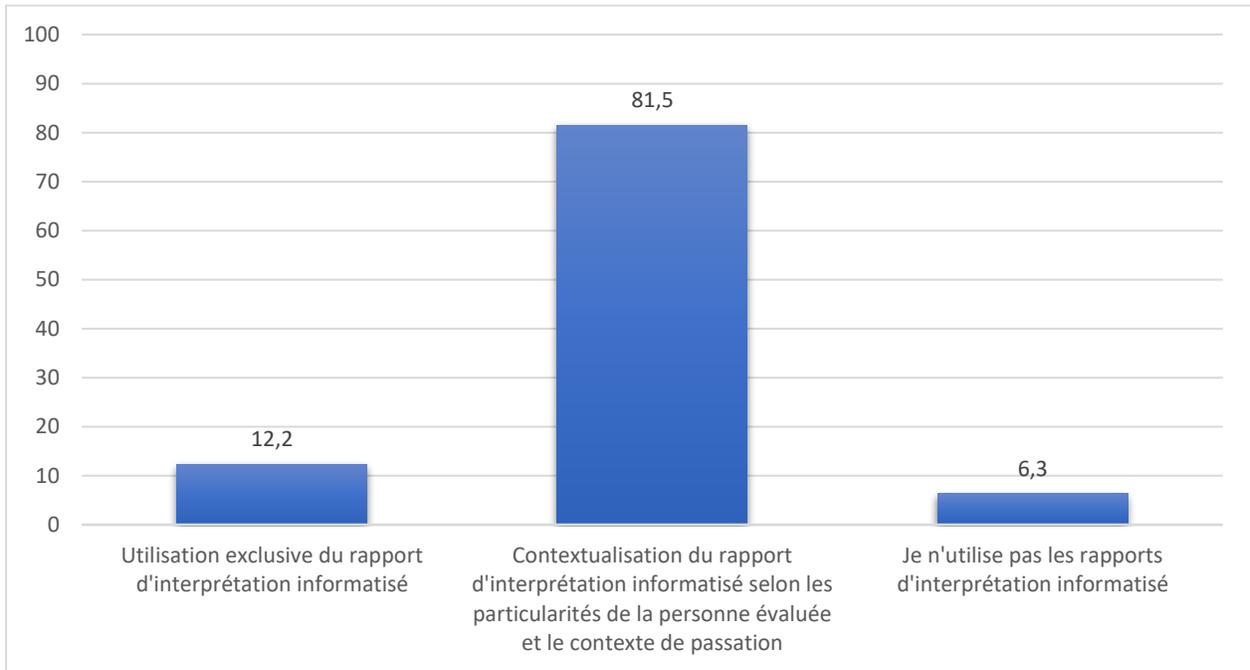


Figure 14. Utilisation du rapport d'interprétation informatisé fourni par l'éditeur (n = 286)

4. SOURCES D'INFORMATION SUR LES INSTRUMENTS PSYCHOMÉTRIQUES ET CRITÈRES DE SÉLECTION

Parmi les différentes sources d'information sur les instruments psychométriques présentées dans la figure 15, les c.o. semblent avant tout privilégier leurs collègues utilisateurs d'instruments psychométriques (31,4 %), suivis des ouvrages consacrés à un instrument particulier (incluant les manuels de test) (22,3 %). Peu d'entre eux favorisent la consultation de répertoires d'instruments et de comptes-rendus critiques (10,5 %), utiles pour obtenir une évaluation critique d'un instrument, ou des revues scientifiques (2,4 %) qui peuvent publier des recherches récentes sur les instruments.

Les collègues utilisateurs demeurent des sources pertinentes pour cerner des instruments couramment utilisés selon des objectifs précis en plus d'identifier certaines particularités pratiques des instruments (Hogan, 2017). Cependant, il importe de noter que les personnes utilisatrices d'instruments psychométriques ne sont pas toujours à jour par rapport aux nouveautés dans le domaine et ne sélectionnent pas nécessairement les instruments qu'elles utilisent de façon critique (Hogan, 2017).

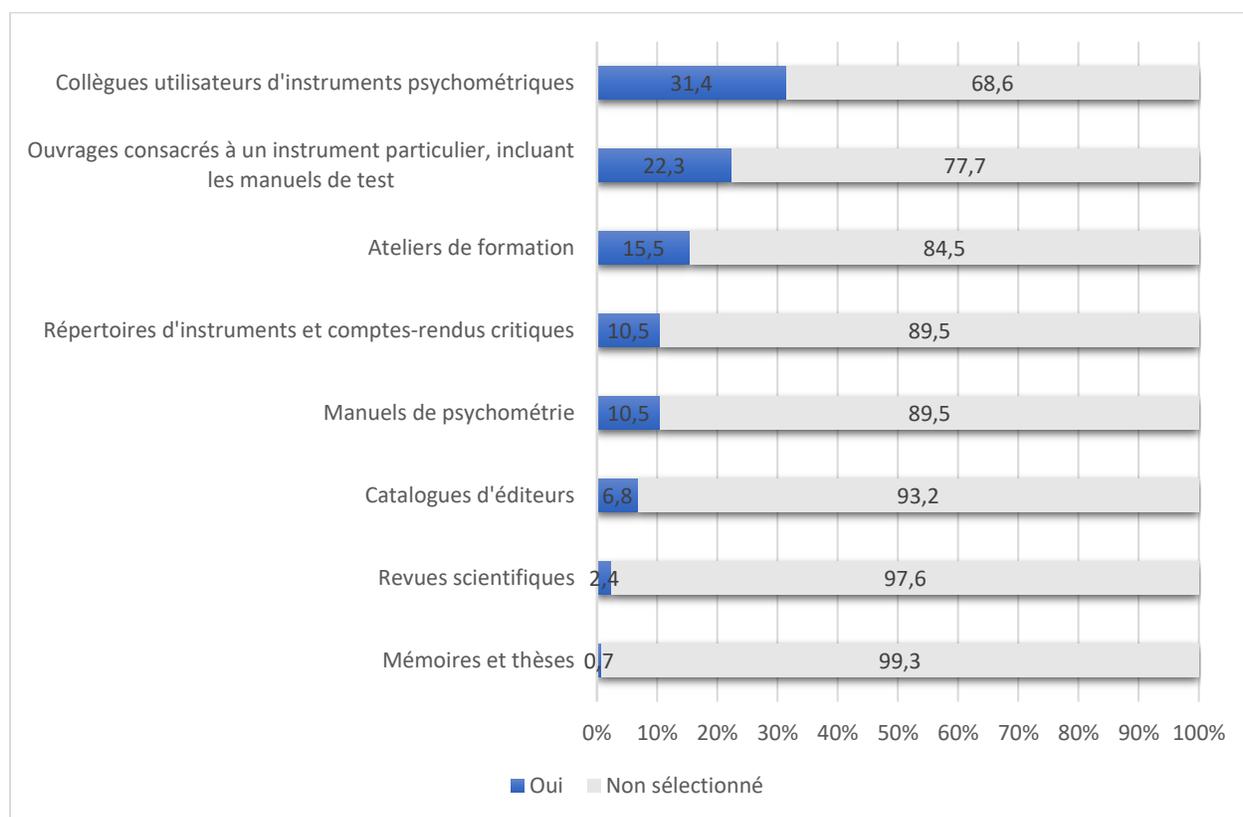


Figure 15. Sources d'information privilégiées en matière d'instruments psychométriques (n = 296)

Par ailleurs, la sélection des instruments demeure adéquate au regard des critères privilégiés. Effectivement, tel qu'illustré par la figure 16⁶, plus de la moitié des c.o. choisissent les

⁶ Les personnes répondantes devaient sélectionner les 5 principaux critères qui guidaient leur choix d'instruments psychométriques parmi une liste de 17 critères.

instruments à utiliser en fonction de la personne évaluée (son besoin : 60 %; ses caractéristiques : 56 %) et de leur compétence à utiliser l'instrument (compétence à l'administrer : 55 %; facilité d'utilisation : 50 %). De plus, près de la moitié des c.o. considèrent la qualité des propriétés psychométriques dans le cadre de la sélection des instruments psychométriques. À l'inverse, les c.o. ne choisissent pas les instruments en fonction de leur ancienneté, de leur exhaustivité, de leur réputation, par habitude d'utilisation ou en fonction de la possibilité de suivre une formation (voir figure 17).

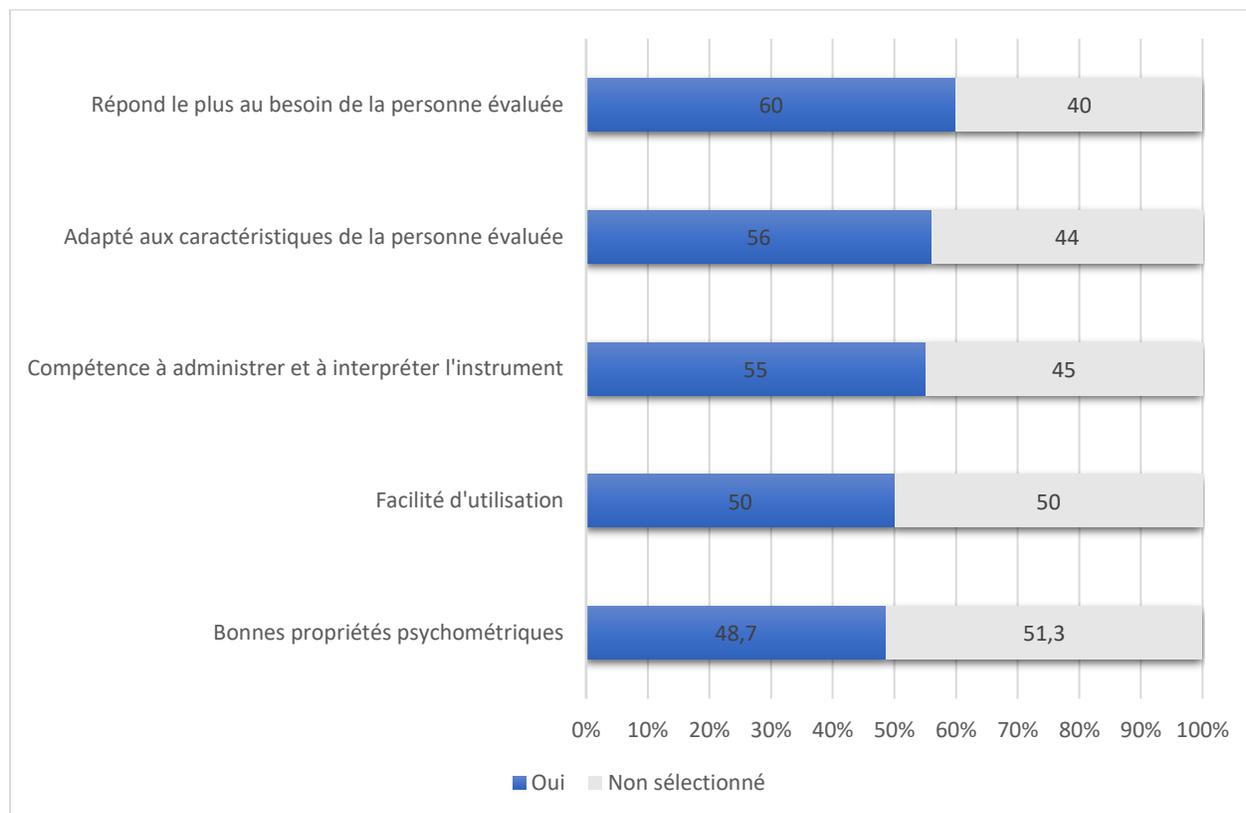


Figure 16. Les cinq critères de sélection d'instruments psychométriques les plus choisis (n = 300)

Au regard des recommandations en matière de sélection d'instruments psychométriques (Guédon, 1996; Guédon et al., 2011; Neukrug et Fawcett, 2015), les critères de choix privilégiés par les c.o. apparaissent adéquats. Il semble même y avoir eu une certaine évolution depuis l'étude de Le Corff et al. (2012) dans laquelle les propriétés psychométriques semblaient moins prioritaires.

Par contre, à la lumière des résultats présentés à la figure 18, il importe de mentionner que l'importance accordée aux propriétés psychométriques et aux normes n'est pas à la hauteur de leurs conséquences sur l'utilité et la valeur des instruments psychométriques (Guédon, 1996; Hogan, 2017). Pour une majorité des personnes répondantes, les propriétés psychométriques (51,3 %), la qualité des normes (79,7 %) et la présence de normes québécoises (67,7 %) ne font pas partie des principaux critères guidant la sélection d'instruments psychométriques.

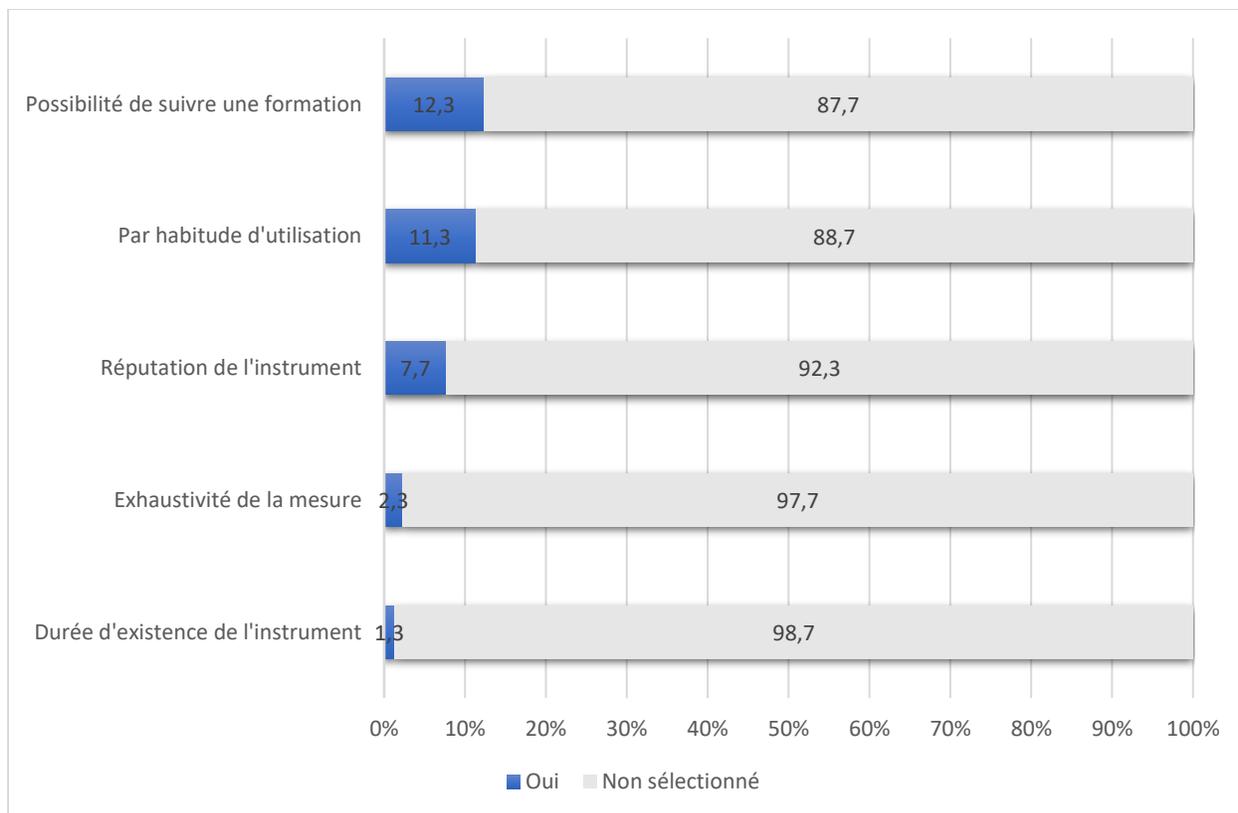


Figure 17. Les cinq critères de sélection d'instruments psychométriques les moins choisis (n = 300)

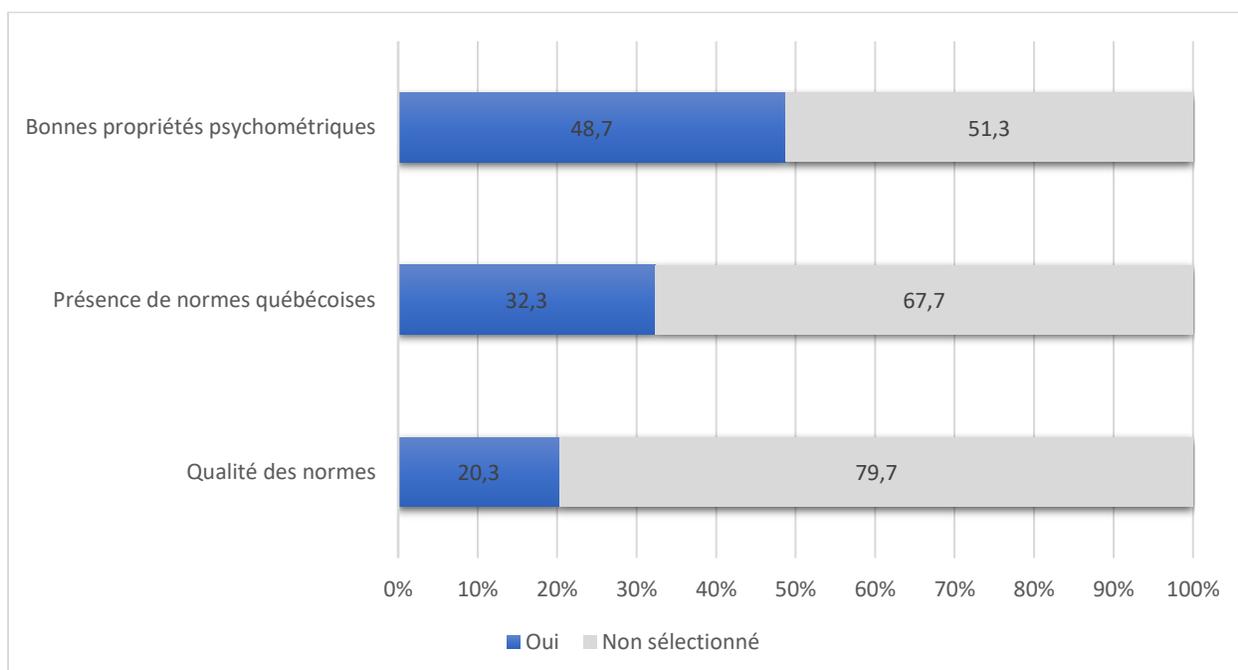


Figure 18. Importance accordée aux propriétés psychométriques et aux normes (n = 300)

5. NORMES DE PRATIQUE EN MATIÈRE D'ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE

Tel que mentionné dans l'introduction, les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des c.o. sont encadrées par les normes de pratique du testing en éducation et psychologie (AERA, APA et NCME, 2014). Plusieurs prescriptions sont ainsi formulées afin de favoriser l'utilisation adéquate des instruments dans le but de protéger les personnes évaluées, mais également le contenu de ces outils.

À cet égard, la figure 19 montre que les normes sont généralement bien respectées. En effet, la plupart du temps, la très grande majorité des c.o. s'assurent d'obtenir le consentement écrit de la personne évaluée lorsque les résultats doivent être transmis à une tierce personne, tel qu'un employeur ou un directeur d'école (97,4 %), d'accompagner la communication de résultats d'une interprétation (95 %) et de suivre la procédure d'administration telle qu'indiquée dans le manuel (92,3 %). Conformément aux normes de pratique, un très faible nombre de c.o. utilisent régulièrement des photocopies de feuilles-réponses sans autorisation (3 %). Comparativement aux constats formulés par Le Corff et al. (2012), on note ainsi le maintien de bonnes pratiques depuis 2010 et même une amélioration en ce qui concerne l'utilisation de photocopies de feuilles-réponses.

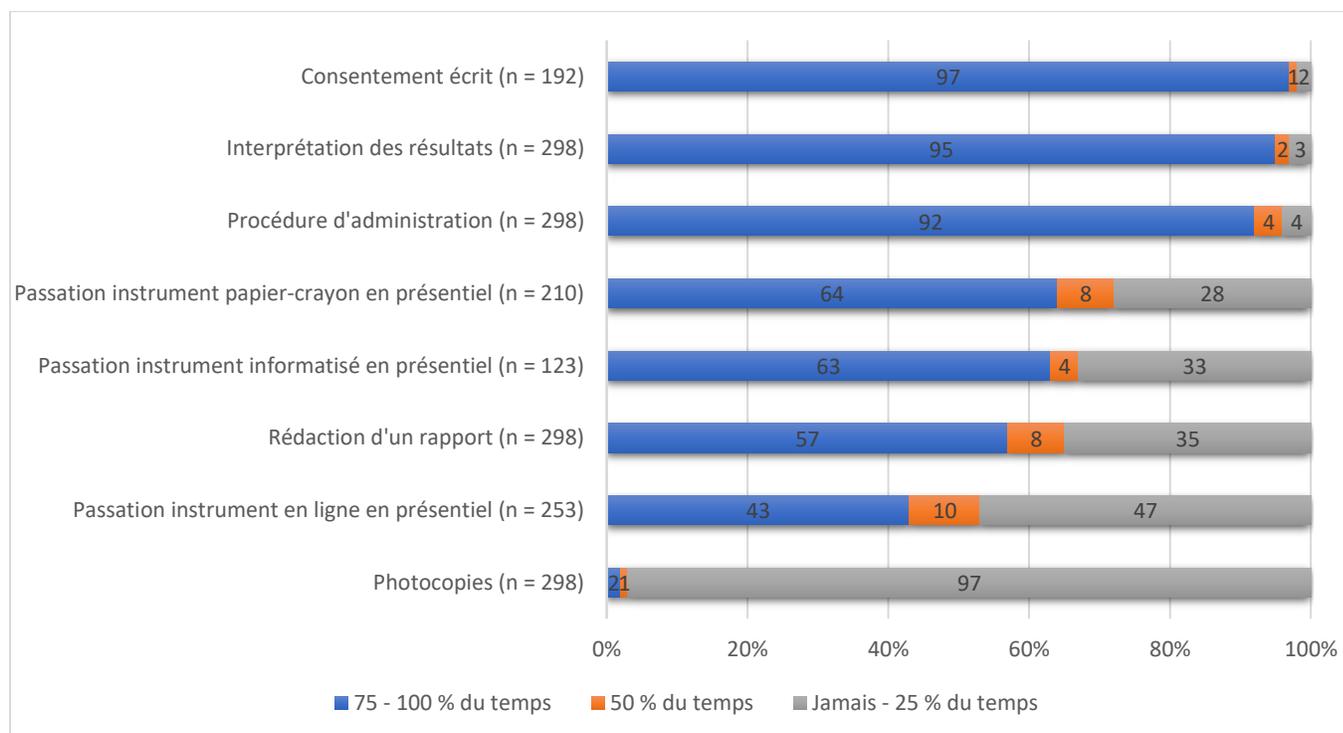


Figure 19. Application des normes de pratique en matière de testing

Par ailleurs, certaines pratiques nécessitent une attention particulière. D'abord, on note que plus du tiers des c.o. (34,9 %) rapportent qu'ils ne produisent jamais ou rarement un rapport d'évaluation écrit. Bien que la rédaction d'un rapport à chaque évaluation n'est pas toujours nécessaire et réaliste, celle-ci demeure fortement recommandée afin de favoriser une

communication des résultats qui est structurée et adaptée à la personne destinataire (Goupil et Marchand, 2001; Guédon et al., 2011).

On note également que la majorité des c.o. réalisent la passation d'instruments informatisés (63,4 %) et en format papier-crayon (64,3 %) en présentiel, mais que près du tiers ne le font jamais ou rarement. En ce qui concerne la passation des instruments en ligne, 43,1 % la réalisent en présentiel contre près de la moitié qui ne le fait jamais ou rarement (47,4 %). La présence de la personne administratrice peut parfois être omise dans le cas d'instruments ne nécessitant pas de contrôle particulier (Guédon et al., 2011). Néanmoins, la présence de la personne administratrice est recommandée afin de limiter et tenir compte des biais liés à l'environnement et à la personne évaluée (Guédon et al., 2011). Dans le cas des instruments en format papier-crayon, il importe aussi de rappeler que de permettre à la personne évaluée d'apporter un questionnaire à la maison pour y répondre contribue à la circulation du matériel d'instruments psychométriques, dont la protection relève de la responsabilité des personnes utilisatrices.

6. FORMATION SUIVIE EN ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE

Parmi les différents groupes professionnels faisant partie du domaine de la santé mentale et des relations humaines, les c.o. se démarquent notamment par leur formation initiale en évaluation psychométrique qui requiert un minimum de 9 crédits ou 450 heures en psychométrie et en évaluation (Règlements sur les normes d'équivalence pour la délivrance du permis de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, 2020). À cet égard, la figure 20 indique que la majorité des c.o. répondants sont satisfaits par rapport à plusieurs aspects de la formation universitaire reçue en psychométrie, notamment en matière de préparation à l'application des concepts théoriques de base (82,4 %) et à l'administration des instruments psychométriques (71,5 %).

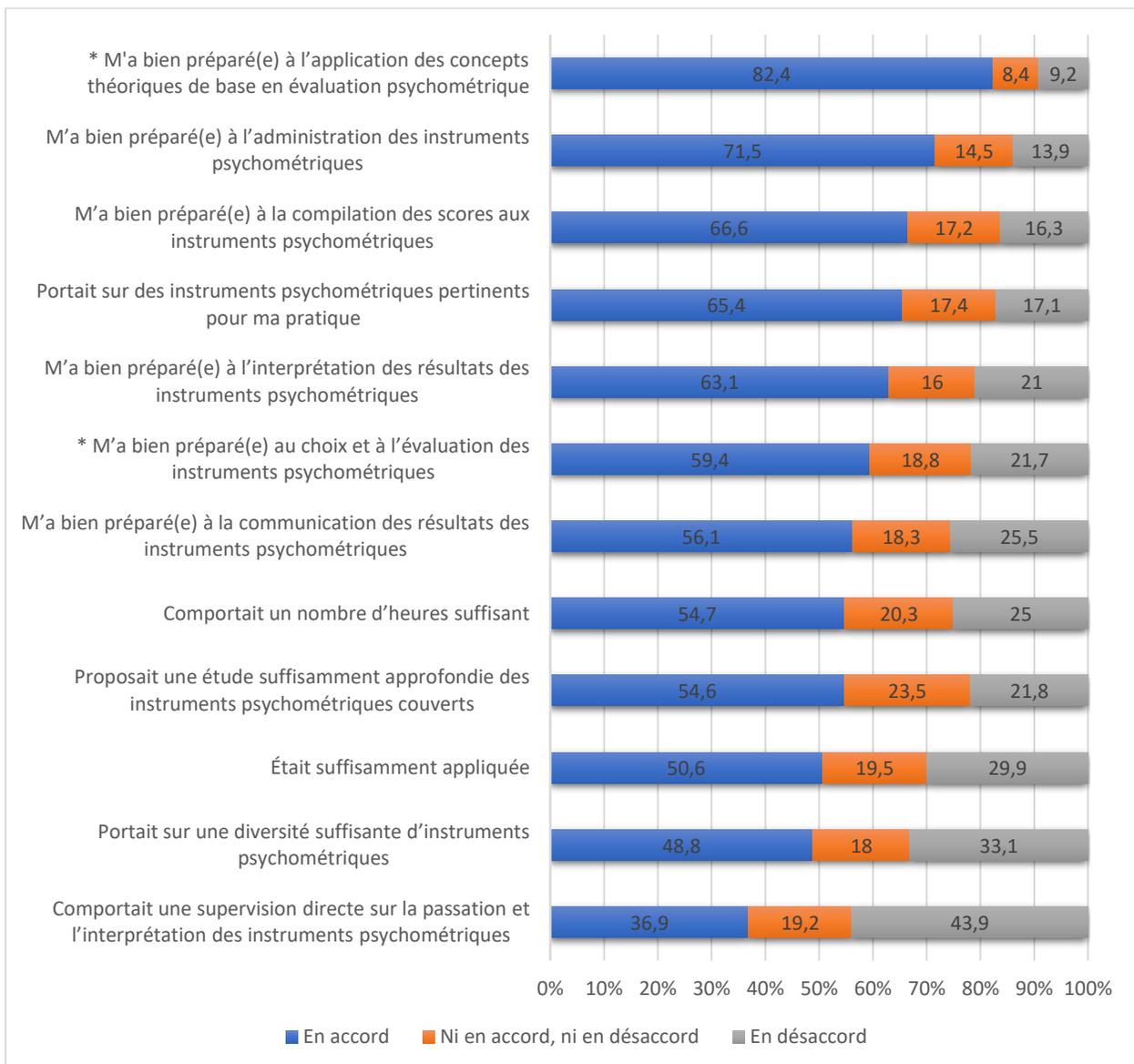


Figure 20. Niveau de satisfaction par rapport à différents aspects de la formation universitaire en psychométrie (n = 344).

Note. * n = 345.

Or, il y aurait place à amélioration. Similairement à ce qui était observé dans l'étude de Le Corff et al. (2012), on note, entre autres, que seuls 36,9 % des c.o. jugent que l'offre de supervision directe sur la passation et l'interprétation des instruments psychométriques est satisfaisante. De plus, environ le tiers des c.o. considèrent que la formation n'est pas suffisamment appliquée (29,9 %) ou diversifiée en termes d'instruments psychométriques (33,1 %).

Par ailleurs, en cohérence avec les exigences de l'OCOQ en matière de formation continue (OCCOQ, 2020a), les c.o. demeurent actifs en ce qui concerne leur participation à des activités de formation en évaluation psychométrique. Plus spécifiquement, la formation continue suivie en évaluation psychométrique porte plus fréquemment sur l'utilisation d'un instrument psychométrique spécifique plutôt que l'évaluation d'une problématique ou clientèle spécifique. La figure 21 montre effectivement qu'environ 90,1 % des c.o. ont participé à au moins une activité de formation continue portant sur l'utilisation d'un instrument psychométrique spécifique, comparativement à 42,2 % et 40,1 % pour les deux autres thématiques au cours des 12 derniers mois précédents l'enquête.

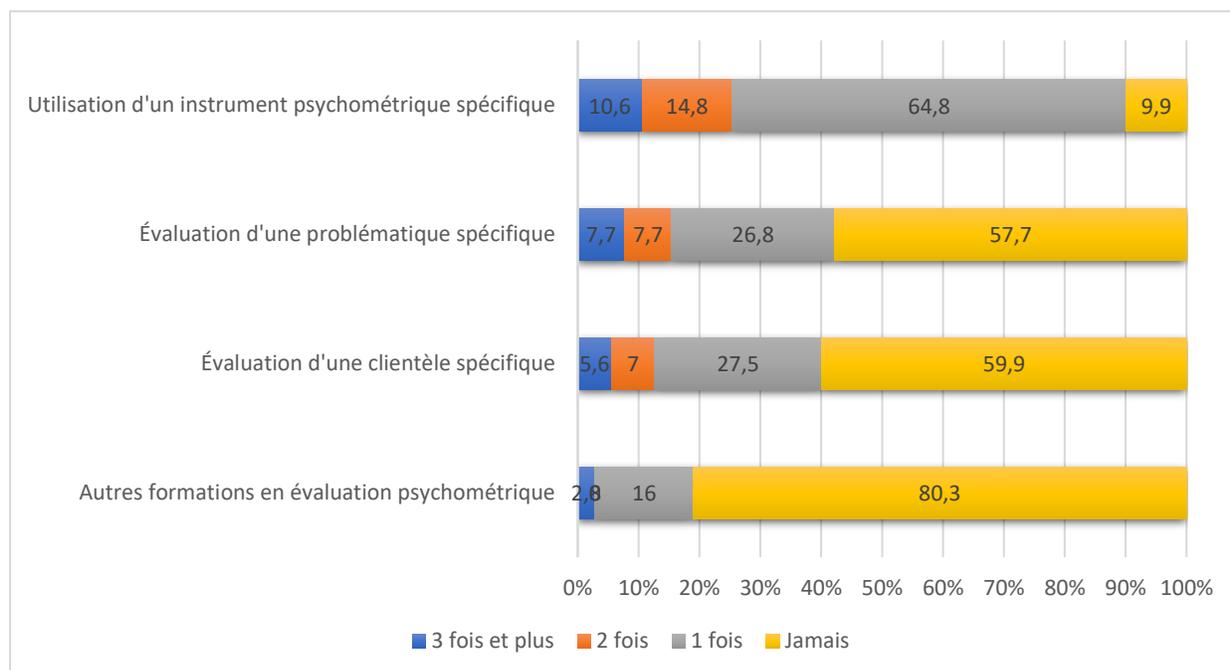


Figure 21. Fréquence d'activités de formation continue en évaluation psychométrique au cours des 12 derniers mois (n = 142)

Tel qu'illustré par la figure 22, la provenance de ces formations est variée. Les activités de formation continue auxquelles ont participé les c.o., au moins une fois au cours des 12 derniers mois précédents l'enquête, proviennent principalement d'ateliers de colloque ou de congrès (47,1 %), de l'employeur (36,6 %) ou du secteur privé (35,2 %).

Enfin, les c.o. semblent satisfaits par rapport aux activités de formation continue suivies en évaluation psychométrique, notamment en lien avec la pertinence des thèmes abordés pour la pratique (90,2 %), leur contribution à l'amélioration de leurs pratiques professionnelles (75,4 %),

leur profondeur (69,7 %) et leur aspect pratique (68,3 %) (voir figure 23). On peut toutefois penser qu'il y aurait place à amélioration en ce qui concerne l'offre de formations qui proposent un regard critique sur l'évaluation psychométrique.

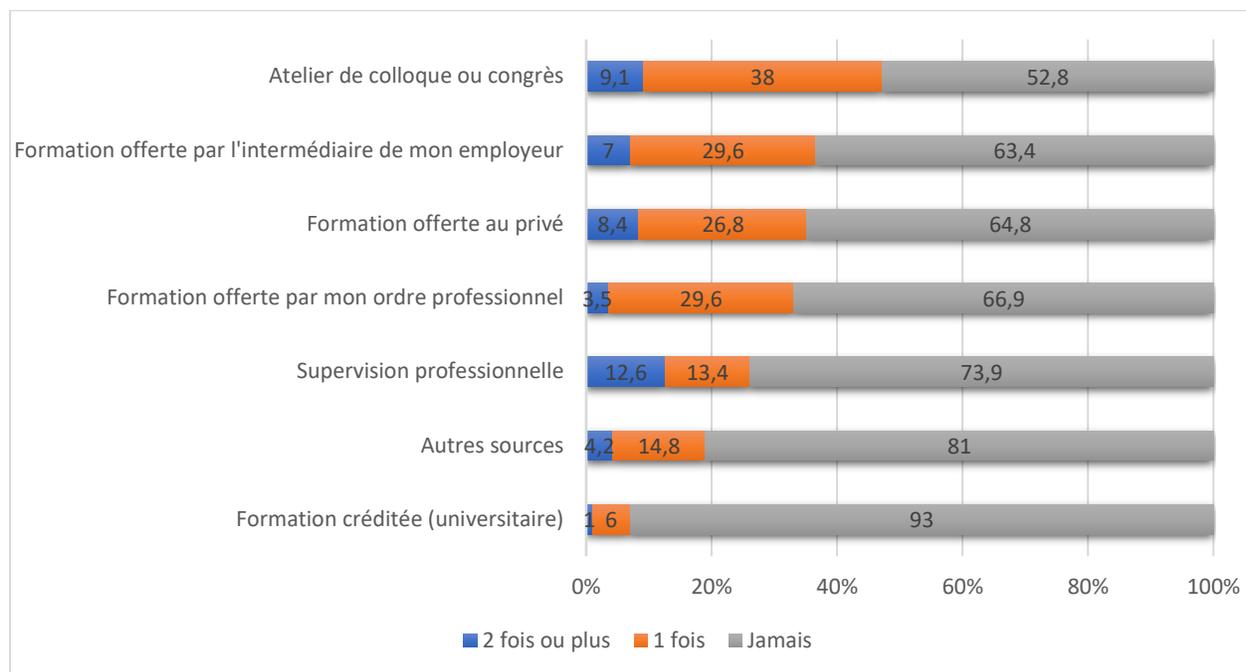


Figure 22. Fréquences des provenances d'activités de formation continue en évaluation psychométrique (n = 142)

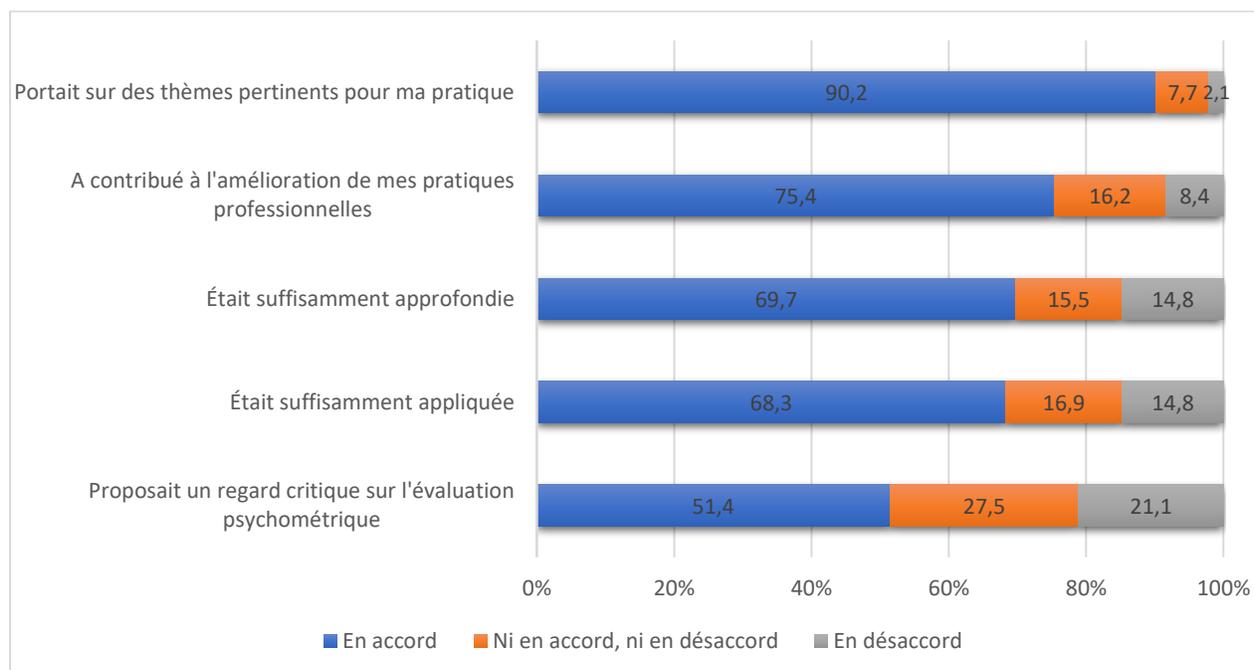


Figure 23. Appréciation des activités de formation continue suivies au cours des 12 derniers mois (n = 142)

CONCLUSION

Ce rapport a permis de broser un portrait des pratiques en matière d'évaluation psychométrique des c.o. québécois ayant participé à l'enquête. Considérant le peu de données d'ensemble disponibles sur ces pratiques, ce rapport contribue à l'avancement des connaissances à ce sujet, permet d'en suivre l'évolution, et mène à certaines recommandations, présentées ci-dessous.

D'ailleurs, trois changements apparents sont observés entre les pratiques en matière d'évaluation psychométrique recensées en 2010 (Le Corff et al., 2011; Le Corff et al., 2012; Yergeau et al., 2012) et celles recensées en 2016-2017 présentées dans ce rapport. D'abord, le premier changement concerne le fait que les instruments en ligne sont davantage privilégiés par rapport aux instruments en format papier-crayon et informatisés. La place grandissante des instruments en ligne était déjà observée en 2010, mais l'utilisation des instruments en ligne surpasse maintenant l'utilisation des instruments en format papier-crayon. Considérant la place grandissante des services d'orientation à distance, dont le développement a été accéléré dans le contexte de la pandémie de la COVID-19 (OCCOQ, 2020b), la passation en ligne des instruments psychométriques risque de demeurer pertinente pour la pratique des c.o. Ainsi, une réflexion s'impose quant aux conditions optimales de passation en ligne tel que proposé ci-dessous. Dans le cadre de la sélection des instruments psychométriques à utiliser, un deuxième changement à noter est que la considération des propriétés psychométriques semble prendre de l'importance. Cependant, ce n'est pas tout à fait à la hauteur de leurs conséquences sur l'utilité et la valeur des instruments psychométriques. Une recommandation à cet effet est d'ailleurs formulée dans le paragraphe suivant. Enfin, un troisième changement est observé depuis l'entrée en vigueur de la Loi modifiant le Code des professions, soit une plus grande appropriation des activités réservées aux c.o. Par ailleurs, au regard du relativement faible degré d'appropriation de ces activités, il serait pertinent que les universités qui offrent une formation en orientation continuent de travailler en collaboration avec l'OCCOQ afin d'assurer un bon arrimage entre la pratique des activités réservées aux c.o. et le contenu et les objectifs des activités pédagogiques en évaluation. Il pourrait aussi être intéressant pour l'OCCOQ d'encourager le développement d'une offre de formation continue en lien avec les activités réservées en fonction des principales zones de changements perçus par les c.o., soit la structure du processus d'évaluation, les outils d'évaluation propres à l'exercice des activités réservées et la collaboration avec d'autres groupes professionnels (p. ex. : les psychologues).

Quelques zones de développement émergent également des résultats de la présente étude. Bien que les critères de choix d'instruments qui sont priorisés par les c.o. soient adéquats, il faudrait réitérer, dans la formation initiale, la formation continue, et dans les suivis d'inspection assurés par l'OCCOQ, l'importance de considérer la qualité des normes et des propriétés psychométriques lors de la sélection des instruments psychométriques. Ces éléments constituent les fondements d'une évaluation valide. Ensuite, bien que la passation à distance des instruments psychométriques comporte plusieurs avantages, il serait pertinent de former les c.o. (en particulier en formation initiale) sur les précautions à prendre, car l'évaluation non-supervisée comporte des différences avec l'évaluation

supervisée dont les c.o. doivent avoir conscience (p. ex : prise en compte des biais liés à l'environnement et à la personne évaluée, impossibilité de répondre à des questions en cours d'évaluation, etc.). En outre, à la lumière de certaines insatisfactions rapportées par les c.o. répondants quant à leur formation universitaire en évaluation psychométrique, il serait à propos que les universités offrant une telle formation explorent la possibilité de bonifier l'offre de supervision directe sur la passation et l'interprétation des instruments psychométriques, la diversité des instruments présentés et l'aspect pratique de la formation. Enfin, il est recommandé d'offrir de la formation continue qui pose un regard critique sur l'évaluation psychométrique (p. ex : évaluation des forces et limites des instruments psychométriques proposés).

Malgré les contributions de la présente étude par rapport à l'avancement des connaissances en lien avec les pratiques en matière d'évaluation psychométrique, il importe de soulever certaines de ses limites. D'abord, à l'instar d'autres groupes professionnels, il est possible que les pratiques rapportées par les c.o. ne reflètent pas entièrement ce qui se fait réellement en milieu de travail (Talbot, 2012), notamment en ce qui concerne les pratiques à risque de désirabilité sociale (Bressoux, 2001), telles que celles encadrées par des normes professionnelles. Ensuite, le faible taux de réponse obtenu (14,7 %) dans le cadre de cette étude limite la représentativité de l'échantillon de c.o. (Beaud, 2016; Fortin et Gagnon, 2016). Le taux de réponse obtenu est inférieur au taux de 27,6 % obtenu dans l'étude comparable de Le Corff et al. (2011) ou d'autres recherches mobilisant un questionnaire en ligne (p. ex. : Guo et al., 2016; Sauermann et Roach, 2013). Ce faible taux de réponse pourrait en partie s'expliquer par la longueur du questionnaire, le fait que les invitations à participer à l'enquête n'étaient pas personnalisées ou l'intérêt de la population visée par rapport au sujet de l'enquête (Dillman et al., 2014; Guo et al., 2016). Le nombre grandissant de sollicitations pour participer à des études et sondage par Internet pourraient également expliquer ce faible taux de réponse. Dans le cadre de futures enquêtes portant sur les pratiques des c.o, il serait donc important de mettre en place différentes stratégies afin d'optimiser le taux de réponse et la taille de l'échantillon à l'étude. Au regard des hypothèses d'explication mentionnées ci-dessus, il faudrait, entre autres, s'attarder à la longueur du questionnaire, à la personnalisation des invitations et au moment opportun pour solliciter les personnes répondantes.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- American Educational Research Association, American Psychological Association et National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing* (5^e éd.). AERA Publications Sales.
- Anastasi, A. et Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7^e éd.). Prentice Hall.
- Beaud, J.-P. (2016). L'échantillonnage. Dans B. Gauthier et I. Bourgeois (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (6^e éd.; pp. 251–286). Presses de l'Université du Québec.
- Bressoux, P. (2001). Réflexions sur l'effet-maître et l'étude des pratiques enseignantes. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation*, 5, 35-52.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. et Christian, L. M. (2014). *Internet, mail and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4^e éd.). Wiley.
- Dorceus, S. (2019). *Enquête sur les pratiques professionnelles d'évaluation psychométrique en santé mentale et en relations humaines au Québec* [thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. Savoir UdeS. <http://hdl.handle.net/11143/15964>
- Dorceus, S., Le Corff, Y. et Yergeau, É. (soumis). *Social Representations of Guidance Counsellors, Psychologists, and Psychoeducators Regarding Psychometric Assessment* [Manuscrit soumis pour publication].
- Dorceus, S., Le Corff, Y. et Yergeau, É. (2020). Facteurs associés aux pratiques d'évaluation psychométrique des conseillers d'orientation et des psychologues québécois. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 49(1), 95-118. <https://doi.org/10.4000/osp.11774>
- Dorceus, S., Le Corff, Y., Yergeau, É., Gingras, M. et Savard, R. (2014). Les pratiques des conseillers et conseillères d'orientation du Québec en matière d'évaluation psychométrique dans les écoles secondaires : motifs d'utilisation, critères de sélection, modalités d'évaluation, formation et respect des normes de pratique. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43(2), 143-170. <https://doi.org/10.4000/osp.4337>
- Dorceus, S., Yergeau, É., Le Corff, Y. et Laverdière, O. (2020). Pratiques évaluatives liées aux activités réservées par le Code des professions du Québec. *Psychologie canadienne*. Prépublication. <http://dx.doi.org/10.1037/cap0000212>
- Finn, S. E. et Tonsager, M. E. (1997). Information-gathering and therapeutic models of assessment : Complementary paradigms. *Psychological Assessment*, 9(4), 374-385. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.9.4.374>

- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e éd.). Chenelière Éducation.
- Goupil, G. et Marchand, A. (2001). *Rédiger un rapport d'évaluation psychologique*. Gaëtan Morin.
- Guédon, M.-C. (1996). Le choix des instruments psychométriques. *L'orientation*, 9(1), 32-34.
- Guédon, M.-C., Savard, R., Le Corff, Y. et Yergeau, É. (2011). *Tests à l'appui. Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling de carrière* (2^e éd.). Les Éditions Septembre.
- Guo, Y., Kopec, J. A., Cibere, J., Li, L. C. et Goldsmith, C. H. (2016). Population survey features and response rates: A randomized experiment. *American Journal of Public Health*, 106, 1422–1426. <http://dx.doi.org/10.2105/AJPH.2016.303198>
- Hanson, W. E. et Poston, J. M. (2011). Building confidence in psychological assessment as a therapeutic intervention : An empirical based reply to Lilienfeld, Garb, and Wood (2011). *Psychological Assessment*, 23(4), 1056-1062. <http://dx.doi.org/10.1037/a0025656>
- Hogan, T. P. (2017). *Introduction à la psychométrie* (R. Stephenson et N. Parent, trad. 2^e éd.). Chenelière éducation.
- Kaplan, R. M. et Saccuzzo, D. P. (2017). *Psychological testing: Principles, applications and issues* (9^e éd.). Cengage Learning.
- Le Corff, Y., Yergeau, É., Dorceus, S., Gingras, M. et Savard, R. (2012). Enquête sur les pratiques d'évaluation psychométrique : motifs d'utilisation des tests, critères de sélection, respect des normes et formation en psychométrie. *L'Orientation*, 1(2), 23-24. <https://orientation.qc.ca/files/Orientation-Vol1-No2-Janvier2012.pdf>
- Le Corff, Y., Yergeau, É. et Savard, R. (2011). Évaluation psychométrique : enquête sur les pratiques des conseillers d'orientation. *L'Orientation*, 1(1), 18-20. <https://orientation.qc.ca/files/LOrientation-Vol1-No1-Aout-2011.pdf>
- Locas, R. (2011). Activités réservées : nouvelles obligations déontologiques? *L'orientation*, 1, 7–8. <http://orientation.qc.ca/files/LOrientation-Vol1-No1-Aout-2011.pdf>
- Matte, L. (2011). Une confiance nouvelle. *L'orientation*, 1(1), 3. <http://orientation.qc.ca/files/LOrientation-Vol1-No1-Aout-2011.pdf>

- Miller, L. A. et Lovler, R. L. (2016). *Foundations of psychological testing : A practical approach* (5^e éd.). SAGE Publications.
- Morris, S. B., Daisley, R. L., Wheeler, M. et Boyer, P. (2015). A meta-analysis of the relationship between individual assessments and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 5-20. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036938>
- Neukrug, E. S. et Fawcett, R. C. (2015). *Essentials of testing and assessment : A practical guide for counselors, social workers, and psychologists* (3^e éd.). Cengage Learning.
- Office des professions du Québec. (2013). *Guide explicatif. Le Projet de loi 21*. http://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Guide_explicatif_decembre_2013.pdf
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2017a). *Rapport annuel 2016-2017*. https://www.orientation.qc.ca/files/Rapport_OCCOQ_2017.pdf
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2017b). *C.o. milieu et clientèle*. [Fichier de données]. Document inédit.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation. (2020a). *Précis de développement de compétences*. https://www.orientation.qc.ca/files/Precis-de-developpement-des-competences_OCCOQ_Web.pdf
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation. (2020b). *Services d'orientation à distance pour le public (COVID-19)*. <https://www.orientation.qc.ca/communications/actualites/nouvelles/services-dorientation-a-distance-pour-le-public-covid-19>
- Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance du permis de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*. (2020). LRQ c C-26, r 74.01. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cr/C-26,%20R.%2074.01.pdf>
- Renou, M. (2005). *Psychoéducation : une conception, une méthode*. Sciences et culture.
- Sackett, P. R., Borneman, M. J. et Connelly, B. S. (2008). High stakes testing in higher education and employment : Appraising the evidence for validity and fairness. *American Psychologist*, 63(4), 215-227. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.215>
- Sauermann, H. et Roach, M. (2013). Increasing web survey response rates in innovation research: An experimental study of static and dynamic contact design features. *Research Policy*, 42, 273–286. <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2012.05.003>
- Schmidt, F. L., Oh, I.-S. et Shaffer, J. A. (2016). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology : Practical and theoretical implications of 100*

years of research findings. Fox School of Business Research Paper.
<https://www.testingtalent.net/wp-content/uploads/2017/04/2016-100-Yrs-Working-Paper-on-Selection-Methods-Schmit-Mar-17.pdf>

Shum, D., O’Gorman, J. et Myors, B. (2006). *Psychological testing and assessment*. University Press.

Talbot, L. (2012). Les recherches sur les pratiques enseignantes efficaces : synthèse, limites et perspectives. *Questions vives*, 6(18), 129-140.
<https://doi.org/10.4000/questionsvives.1234>

Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing* (2^e éd.). John Wiley & Sons.

Yergeau, É., Le Corff, Y., Dorceus, S., Savard, R. et Gingras, M. (2012). Enquête sur les pratiques d’évaluation psychométrique : fréquence d’utilisation des tests et pratique des activités réservées par la Loi 21. *L’Orientation*, 1(2), 21-22.
<https://orientation.qc.ca/files/Orientation-Vol1-No2-Janvier2012.pdf>