

## **Conclusion**

Prof. Jérôme Rossier

Les mouvements migratoires prennent différentes formes (migrants pendulaires, demandeurs d'asiles, migrants réguliers, environnementaux, etc.), ont triplé ces quarante dernières années, et contribuent au développement de cette société multilingue et multiculturelle, notamment dans une majorité de pays occidentaux qui sont des pays d'immigration. Concernant les trois pays francophones d'Europe, la plupart des migrants proviennent de l'Union Européenne. Cela implique qu'il existe pour ces populations des tests psychométriques dans leur langue maternelle avec généralement des normes appropriées. Reste le problème de savoir s'il faut plutôt utiliser les normes de la culture d'origine ou de la culture d'accueil. Cette question dépend évidemment du niveau de maîtrise linguistique des différentes langues parlées par la personne, de la durée du séjour, du niveau d'acculturation, etc. Le choix relève de l'analyse clinique de la situation. Une société multiculturelle est en constante évolution, car le processus d'acculturation est réciproque et fait évoluer constamment les différentes cultures d'une société. Si l'évaluation psychologique s'intéresse plus particulièrement au sujet ou à l'être humain singulier, il est important de replacer cette pratique dans un contexte plus large. Pour le praticien, il s'agit donc toujours d'évaluer la pertinence de l'usage d'un instrument en fonction de la position d'un individu dans son environnement social et culturel.

### **Implications techniques d'une pratique dans un contexte multilingue et multiculturel**

Comme nous avons pu le constater, l'évaluation psychologique peut être sujette à différents biais, d'acquiescement, de désapprobation, de désirabilité sociale, etc. et que ces biais varient selon la culture. Si l'évaluation psychologique est toujours sujette à une certaine erreur, celle-ci peut être amplifiée par l'impact de ces biais. Il est donc crucial que les différents instruments de mesure ou le processus d'évaluation permettent une appréciation de

ces biais. Ces derniers varient en fonction de paramètres personnels, comme l'âge, mais aussi contextuels, comme la situation d'évaluation, par exemple un processus de sélection. Il est ainsi important d'avoir connaissance de l'impact potentiel de certaines valeurs culturelles sur l'expression de ces biais.

Une évaluation psychologique respectueuse de la diversité linguistique et culturelle pose le problème de l'équité face à la situation de l'évaluation et donc le problème de l'équivalence des outils d'évaluation à travers les groupes sociaux (Rossier & Duarte, 2019). On peut évaluer différents niveaux d'équivalence. Lorsqu'on observe une absence d'équivalence configurale, cela signifie les items ou épreuves évaluent des aspects différents en fonction des groupes considérés. Dans ce cas, c'est le sens même de l'évaluation qui varie en fonction du contexte. Il s'agit alors de concevoir des modèles et instruments qui soient spécifiques au contexte. Cependant, lorsqu'un instrument est adapté de manière appropriée, le niveau d'équivalence configurale est généralement atteint. La plupart des instruments n'atteignent cependant pas le niveau d'équivalence métrique ou scalaire, cela implique de pouvoir proposer des normes spécifiques pour les différents groupes sociaux.

La traduction et l'adaptation des tests psychologiques requièrent une attention toute particulière. En effet, la qualité de ces instruments adaptés est fortement impactée par le processus de cette adaptation. De nombreux instruments psychométriques comme l'échelle d'intelligence de Wechsler (WAIS-IV ; Wechsler, 2008) ou l'inventaire de personnalité NEO-PI-3 (McCrae & Costa, 2010), sont disponibles dans de très nombreuses langues. Les différentes tentatives de développer des instruments qui ne seraient pas influencés par le contexte culturel (culture free) ont montré qu'il n'était pas possible de s'affranchir de son influence. Pour cette raison, l'idée d'adaptation plutôt des tests au contexte s'est imposée pour pouvoir proposer des instruments respectueux des différences (culture fair). L'adaptation implique de transposer les items de manière à en conserver le sens en tenant compte du

contexte. On parle alors de formes culturellement pertinentes. Pour effectuer ces adaptations, il est important de pouvoir bénéficier d'une pluralité d'expertise qui connaît à la fois la sphère évaluée, le contexte dans lequel on développe la version adaptée et le contexte de la forme originale de l'instrument. Une telle approche a été utilisée par exemple pour développer la version française de l'inventaire hiérarchique de la personnalité de l'enfant (HiPIC ; Rossier, Quartier, Enescu, & Iselin, 2007).

Dans certaines conditions, la passation d'un test, d'un inventaire psychométrique ou d'un entretien peut être modifiée, par exemple, par la présence d'un interprète ou d'un médiateur culturel. Cette présence modifie évidemment le contexte de l'évaluation. Dans certaines circonstances, cette modification peut avoir un impact négatif sur la validité de l'évaluation, alors que dans d'autres circonstances, cette modification peut en augmenter la pertinence. L'évaluation psychologique consiste à soumettre un individu à une situation standardisée et de le confronter ensuite à des normes pertinentes. Cette intention ne se réalise que partiellement, car une situation d'évaluation n'est jamais neutre culturellement et peut même parfois être considérée comme une exploration d'un contexte. Le praticien se doit donc de tenir compte de l'ensemble de ces éléments techniques pour évaluer le degré de validité de son évaluation. Il doit aussi prendre en compte ces paramètres techniques pour contextualiser son interprétation.

### **Pour une évaluation psychologique respectueuse des différences**

Une évaluation respectueuse des différences peut impliquer de modifier les conditions de passation pour, par exemple, reformuler certaines consignes ou ne pas proposer certaines sous-épreuves qui ne seraient pas adaptées aux compétences linguistiques de la personne. Ces modifications peuvent cependant avoir un impact sur la validité même de l'évaluation. Il faut donc en faire une interprétation clinique très prudente. Certains tests, comme le Wonderlic Personnel Test (WPT ; Wonderlic, 1973), proposent un mode de passation avec et sans limites

de temps. Ce double mode de passation est particulièrement utile pour évaluer des personnes que la situation angoisse, qui sont ralenties, ou qui présentent d'autres difficultés, comme un trouble de l'attention ou de l'humeur. De manière analogue, il pourrait être pertinent de proposer ce double mode de passation pour d'autres épreuves avec limite de temps. Pour certains tests, il est également judicieux de comparer les scores à certains sous-tests connus pour être davantage influencés par le contexte à d'autres qui le sont moins. Lorsque l'on évalue, notamment les aptitudes cognitives, d'une personne récemment arrivée, il peut être intéressant de l'évaluer à plusieurs reprises (avec un intervalle de plusieurs mois entre les passations) pour évaluer son évolution et donc également son adaptation. Pour certaines sphères, comme les intérêts ou les valeurs, une approche centrée sur la personne peut se combiner de manière fructueuse avec une approche standardisée et normée, comme proposée par exemple par le Self-Directed Search (SDS ; Holland, 1972), ou d'utiliser des épreuves visuelles et des exercices de tri des cartes.

Les psychologues ont généralement favorisé l'adaptation d'instruments dans de nombreuses langues et cultures, peut-être au détriment d'instruments développés pour une culture spécifique. À l'avenir, il pourrait être intéressant de pouvoir disposer d'un plus grand nombre d'instruments spécifiques, dont le développement a combiné une approche *émique* et *étique*. Cela peut être particulièrement pertinent lorsque l'on entend évaluer un aspect qui ne relève pas d'un processus universel, mais plutôt d'un positionnement face à un environnement. Il serait aussi très opportun de développer de manière plus systématique de nouveaux instruments en adoptant dès le départ une approche multiculturelle. Si l'observation et l'entretien clinique permettent une interprétation contextualisée, les outils qualitatifs peuvent parfois nous permettre de dépasser les limites d'une approche standardisée, notamment lorsque la finalité est l'exploration de soi et de son environnement. La pertinence d'un processus d'évaluation est également fonction de sa finalité. Dans le domaine de

l'accompagnement psychologique, les approches davantage narratives (Rossier, Cardoso, & Duarte, sous presses) permettent notamment d'accompagner les implications identitaires de l'évolution ou du développement de l'individu. Dans un tel accompagnement, l'évaluation psychologique contribue au processus de dé-re-co-construction qui crée l'opportunité pour l'individu de se réinventer, de s'adapter, de changer, ou de faire l'expérience d'une nouvelle forme de vie (Nota & Rossier, 2015).

Différents auteurs constatent que la globalisation et ses implications en termes de mouvement des biens, des personnes, de l'information, sont associés à une transformation rapide de nos sociétés post-modernes que certains ont appelée liquides (Bauman, 2007). Cette évolution s'est accompagnée d'une dérégulation que l'on observe notamment dans le domaine professionnel avec le développement des emplois atypiques (Organisation Internationale du Travail, 2016) ou des plateformes de travail numérique (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2019). On observe dans nos sociétés une dérégulation et une privatisation de la liberté qui offrent une pluralité de possibles, mais qui semblent aussi moins structurantes pour les individus. Dans ce contexte, la question de l'intégrité et de la continuité de l'identité notamment culturelle se pose, en particulier dans des sociétés offrant une pluralité de référentiels culturels en transformation et interactions permanentes. Dans ce contexte, le ou la psychologue doit penser à la finalité sociale, économique et politique son action et de sa pratique (Rossier et al., 2020). L'évaluation est généralement une pratique au service d'un individu dans le cadre d'un processus d'accompagnement vers une plus-value en termes de bien-être. Le professionnel doit cependant aussi penser à son action comme participant à un mouvement plus collectif pour contribuer aux changements nécessaires pour relever les nombreux défis qui se posent à nos sociétés pour une transition vers un monde équitable et durable (Carosin et al., en soumission). L'action du psychologue se doit donc d'être utile socialement. La pratique de l'évaluation psychologique pose différentes questions en termes

de justice et d'équité sociale. Il est notamment particulièrement important d'adopter une approche holistique, multimodale, et contextualisée.

#### Références

- Bauman, Z. (2007). *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge, U.K.: Polity Press.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2019). *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : Pour un travail décent dans le monde en ligne*. Genève : Organisation International du Travail.  
[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_721011/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_721011/lang--fr/index.htm)
- Carosin, E., Canzittu, D., Loisy, C., Pouyaud, J., & Rossier, J. (submitted). Developing lifelong guidance prospective by addressing the interplay between humanness, humanity and the world. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Holland, J. L. (1972). *Professional manual for the Self-Directed Search*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McCrae, R. R., & Costa Jr., P. T. (2010). *The NEO Inventories. Professional Manual*. Lutz, FL: Psychological Assessment Ressources.
- Nota, L., & Rossier, J. (Eds.). (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Organisation International du Travail (2016). *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives*. Genève : Organisation International du Travail.  
[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534516/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534516/lang--fr/index.htm)
- Rossier, J. Aisenson, G., Chhabra, M., Cohen-Scali, V., Di Fabio, A., Heslon, C.,... San Antonio, D. M. (2020). Lifelong learning, counseling and life designing to promote

- careers for the future. In *Humanistic futures of learning: Perspectives from UNESCO chairs and UniTwin networks* (pp. 189-195). Paris, France: UNESCO.
- Rossier, J., Cardoso, P., & Duarte, M. E. (in press). *The narrative turn in career development theories: An integrative perspective*. In P. J. Robertson, T. Hooley, & Ph. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development*. New York, NY: Oxford University Press.
- Rossier, J., & Duarte, M. E. (2019). Testing and assessment in an international context: Cross- and multi-cultural issues. In J. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (2nd ed., pp. 613-637). New York, NY: Springer Science. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_28)
- Rossier, J., Quartier, V., Enescu, R., & Iselin, A. (2007). Validation of the French version of the Hierarchical Personality Inventory for Children (HiPIC): Influence of gender and age on personality traits from 8 to 12 years. *European Journal of Psychological Assessment, 23*, 125-132. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.23.2.125>
- Wechsler, D. (2008). *WAIS-IV: Administration and scoring manual*. New York, NY: The Psychological Corporation.
- Wonderlic, E. F. (1973). *Wonderlic Personnel Test : Manual*. Los Angeles: Western Psychological Services.