

TABLE RONDE : DE QUOI LES PSYCHOLOGUES SONT-ILS LES EXPERTS ?

La question de la performance et de l'efficacité ont envahi toutes les dimensions de l'activité humaine. L'imprévu n'est plus de mise. Les psychologues sont ainsi de plus en plus sollicités pour produire un diagnostic dont l'utilisation tend parfois à faire passer le développement du sujet au second plan.

Définitions et positionnements

L'expertise s'impose par le « haut ». Elle est descendante, normalisante, irréfutable, comme si elle pouvait maîtriser la réalité, estime Yvon Miossec. L'expertise monologique débouche souvent sur des « bonnes pratiques » dont le fondement idéologique repose sur une conception tayloriste de l'organisation du travail. L'« expertise » issue de l'action et du terrain n'est pas considérée comme pertinente.

Pour Bernard Jumel qui ne distingue pas l'expertise et l'évaluation, les deux concepts renvoient à l'idée d'une estimation, ce qui entraîne un rapport particulier entre celui qui estime et celui qui est estimé. Généralement, on attribue à l'expert une grande habileté, une pondération, une distance. Le travail expert se prétend « à côté », à part, au-dessus.

Au sein de la justice, l'expert reste encore extérieur aux services judiciaires. Les psychologues de la PJJ participent à l'évaluation de situations de jeunes dans les mesures judiciaires d'investigation (MJIE) où il s'agit d'« éclairer » le magistrat pour sa prise de décision.

Dans l'ÉN, par le passé, il était demandé au psychologue de donner un « avis », maintenant, celui-ci est considéré dans les textes statutaires comme un « expert », sans différencier la position extérieure de l'expert de la spécificité du psychologue dans l'institution.

À partir de quelle expertise l'évaluation est-elle faite ?

Dans le monde de la santé au travail, il est considéré que les experts savent mesurer la qualité de vie au travail et les risques psycho-sociaux (RPS). On ne sait pas les définir sauf à considérer, en paraphrasant Alfred Binet, que « *c'est ce que mesurent les outils* ».

Il est courant de faire définir la qualité du travail par des experts-qualité qui évaluent ensuite la conformité du travail avec ces normes.

Les cliniciens du travail utilisent pour décrire cette démarche la métaphore de la pastèque : les indicateurs sont au vert quand l'intérieur (le travail réel) est au rouge et les problèmes importants.

L'état du plan santé 2016-2020 constate une inefficacité de ces procédures d'expertise et d'évaluation. En dépit des outils



es Psychologues

Une table ronde réunissant BERNARD JUMEL, psychologue de l'Éducation nationale et docteur en psychologie, LAURENCE GONTIER, psychologue à la PJJ et YVON MIOSSEC, psychologue du travail et maître de conférences en psychologie au CNAM.

développés par les experts et les formations dispensées, les acteurs éprouvent des difficultés pour passer du diagnostic à l'action.

Au sein de la justice, la MJIE, décidée par le juge au pénal, dure six mois et ne doit pas être une « photographie » du sujet mais bien un processus qui cherche à mettre le jeune au travail (psychique) afin qu'il saisisse quelque chose de sa complexité, de sa singularité, de sa souffrance. Le cadre de la rencontre est pluridisciplinaire, le psychologue n'est pas seul avec le jeune.

Une position problématique : prescrire, préconiser ce que l'on n'est pas en mesure de mettre en place.

Un mouvement se dessine dans les institutions avec la dissociation entre la préconisation et la prise en charge ou la mise en œuvre.

Au sein de la justice, la PJJ a réduit le nombre d'AEMO qu'elle exerce directement. Les mesures prises à la suite de l'investigation sont confiées à des services extérieurs habilités. Aussi la question de l'évaluation devient plus importante que les prises en charge et l'accompagnement.

Avec moins de possibilités d'aide, le Psy-ÉN énonce des préconisations dont il sait qu'elles ne seront pas suivies d'effets (manque de moyens financiers, de professionnels, de structures, de places). L'évaluation souligne les manques, les déficits et n'est pas considérée comme incluse dans un processus de développement. D'où le sentiment d'être « coincé » dans une logique évaluative.

Ces questions vives traversent le métier de psychologue. Il est nécessaire de les identifier pour « fabriquer » collectivement un travail de qualité et le faire reconnaître par les institutions, en termes de missions et de moyens à développer. ■