

Psychologue: une profession ingrate?

Cet article dresse un portrait des psychologues en pratique privée et présente leur niveau de satisfaction¹ à l'égard de la profession. Êtes-vous satisfait de vos conditions de travail? Il ressort d'une récente étude que plus du tiers des psychologues en pratique privée sont mécontents de leur situation financière (36,8%) et de l'isolement professionnel (33,4%) qui les caractérise. 42,7% sont insatisfaits des stages reçus à l'université. En outre, plus de la moitié se disent déçus de l'influence (61,9%) des psychologues dans la communauté.

par Catherine Beaulieu, M.Ps.

En novembre 98, le **Regroupement des psychologues cliniciens du Grand Montréal** entreprit, sous la supervision de Mme Céline Bourget, une étude exploratoire auprès des psychologues afin de connaître leur opinion sur divers aspects de la vie professionnelle. Déjà, en avril 2000, vous avez pu lire les résultats préliminaires dans le *Psychologie Québec*². Vous trouverez ici les conclusions de cette étude³.

Les conditions de travail préoccupent un grand nombre de psychologues comme en témoigne le taux élevé de participation à ce sondage (12,9%). L'échantillon comporte 311 psychologues de la grande région de Montréal, dont 74,0% de femmes. L'âge moyen des répondants est de 43 ans, membres de l'Ordre des psychologues du Québec depuis une douzaine d'années en moyenne. La majorité (84,8%) exerce en privé et il s'agit de l'unique source de revenu dans 31,9% des cas. Moins du cinquième des répondants (17,5%) sont diplômés d'un doctorat (Ph.D. ou D.Ps.) et 82,5% possèdent un diplôme terminal de niveau maîtrise (M.Ps., M.A., M.Sc.).

Le revenu total annuel moyen est de 45 163\$. Le revenu moyen provenant des activités cliniques est de 35 175\$ par année. Les revenus cliniques varient entre 500\$ et 120 000\$ par année. Plus du tiers des répondants (36,8%) se disent insatisfaits des revenus de leur pratique privée et 35,6% arrivent difficilement à couvrir leurs dépenses. La corrélation entre ces deux variables est de $r = .542$, $p < .01$; 29,4% de la variance expliquée. Il est intéressant de souligner les écarts de revenus selon le diplôme terminal obtenu (voir Tableau 1). D'après l'Institut de la statistique du Québec (1997), le revenu moyen des travailleurs diplômés de maîtrise ayant moins de 5 années d'expérience est de 47 268\$/an. Comparativement aux revenus moyens de professions similaires [dentiste (86 010\$), optométriste (50 517\$), ergothérapeute (40 031\$) et physiothérapeute (39 975\$)], qui ne requièrent qu'un baccalauréat, le psychologue occupe une position intermédiaire.

Tableau

Mesure de satisfaction et du revenu selon le diplôme du répondant

Diplôme	Satisfaction globale Échelle de 1 à 5 ⁽¹⁾	Revenu Total (\$ CA)	Revenu clinique (\$ CA)
Ph.D.	4,39	61 354	46 884
M.A. et M.Sc.	3,85	51 173	40 380
M.Ps.	3,64	40 088	31 786
D.Ps.	2,83	40 517	33 850
Maîtrise ⁽²⁾	3,78	43 575	31 598

(1) Échelle de 1 à 5 où 1 = très insatisfait, 2 = insatisfait, 3 = neutre, 4 = satisfait et 5 = très satisfait.

(2) répondants n'ayant pas spécifié le type de diplôme à la maîtrise.

Le Tableau 1A indique le niveau de satisfaction et le revenu des psychologues en fonction du nombre d'années d'expérience (calculé par l'année d'adhésion à l'OPQ). Les analyses croisées permettent de constater une amélioration des conditions de travail des psychologues avec les années sur ces deux critères.

Tableau 1A

Évolution de la satisfaction et du revenu selon le nombre d'années d'expérience du répondant

Nombre d'année inscrit à l'OPQ	Satisfaction globale Échelle de 1 à 5	Revenu Total (\$ CA)	Revenu clinique (\$ CA)
0 à 5 ans	3,09	30 240	18 583
6 à 10 ans	3,71	38 612	28 987
11 à 15 ans	3,89	48 902	40 061
16 à 20 ans	4,07	47 618	39 699
21 à 25 ans	4,00	58 400	43 561
25 à 30 ans	4,62	61 542	50 014
31 à 35 ans	4,00	66 368	51 256
36 à 40 ans	4,67	15 000	15 000

FORMATION UNIVERSITAIRE

Mis à part la formation théorique reçue à l'université, les psychologues sont principalement insatisfaits de la formation qu'ils ont reçue. Les psychologues en privé notent une carence dans la formation relative à la gestion de bureau comme en témoignent 70,9% de répondants insatisfaits, desquels 40,2% s'estiment « très insatisfaits ». De plus, 42,7% des répondants sont insatisfaits de la formation pratique, alors que tous (99,6%) s'entendent pour dire que ce type de formation est importante. Il en est de même pour la formation sur des techniques spécifiques, de laquelle 46,9% se disent insatisfaits. Ces données suscitent un questionnement par rapport à l'évaluation des programmes de formation universitaires. Le mandat est réussi relativement à l'aspect théorique de la formation mais les aspects liés à la formation pratique sont à revoir. Les stages ne sont-ils pas sensés répondre à ces questions, notamment sur la gestion de bureau? Il semble que les diplômés ne soient pas prêts à débiter une pratique privée à la fin de leurs études. On touche ici un point important, la difficulté des finissants à se trouver du travail. Les emplois salariés exigent un certain nombre d'années d'expérience (ex. 10 ans pour les programmes d'aide aux employés) et peu de postes sont disponibles dans les institutions gouvernementales. Que reste-t-il aux finissants? Des emplois d'intervenants mal rémunérés et peu gratifiants avec des conditions de travail ardues (clientèles difficiles, travail de nuit et week-end, faible reconnaissance professionnelle). Le sondage révèle que les intervenants sont peu satisfaits de leur travail et que 93,3% d'entre eux désirent modifier la répartition de leurs heures de travail.

Le démarrage en pratique privée implique donc de suivre des formations additionnelles et de payer une supervision privée, activités onéreuses pour une population à faible revenu. Notre échantillon le démontre bien, puisque 81,7% ont suivi des formations para-universitaires au cours des trois années suivant la fin de leurs études et celles-ci ont été justifiées par une formation universitaire inadéquate. De plus, parmi ceux qui n'ont pu suivre de formation, la raison est monétaire dans 80,8% des cas. Encore ici, cette statistique illustre un besoin des finissants universitaires de poursuivre leur formation. L'université ne peut préparer entièrement au marché du travail, mais un étudiant spécialisé en clinique devrait, dès la fin de ses études, être en possession des connaissances lui permettant d'exercer sa profession de façon autonome, ce qui ne semble pas être le cas actuellement.

CHARGE DE TRAVAIL

Les psychologues aspirent à l'équilibre en combinant un emploi salarié, pour la sécurité d'emploi, avec la pratique privée pour l'autonomie professionnelle qu'elle procure. Nos collègues cliniciens travaillent en

moyenne 30,26 heures par semaine. Les résultats se répartissent entre 2 et 60 heures/semaine. Actuellement, 55,9% des cliniciens combinent deux ou plusieurs sources de revenus et, de ceux-ci, 94,0% y incluent la pratique privée.

Tableau 2

Moyenne d'heures travaillées par semaine et revenu annuel selon le nombre de sources de revenu

Sources de Revenu	Moyenne d'heures travaillées par semaine (heures/semaine)	Revenu annuel moyen (\$ CA/an)
1 seule source		
Pratique Privée	22,39	43 448
Salarié	24,00	34 000
Institution	33,83	52 265
Intervenant	31,88	32 750
Autres Domaines	30,50	38 800
2 sources		
	34,29	46 651
3 sources		
	35,00	45 438
4 sources		
	44,75	30 500

Dans l'ensemble, les psychologues sont plutôt satisfaits de leur charge de travail (74,6% se déclarent satisfaits) mais le sont beaucoup moins quant à la répartition des heures. Dans chacun des secteurs, plus de 60% des répondants désirent modifier la répartition des heures travaillées. En somme, 23,6% ne voudraient travailler qu'en privé pour une moyenne de 24,2 heures/semaine et 76,4% désirent une combinaison de sources de revenus pour une moyenne de 34,7 heures/semaine. La nouvelle répartition désirée par les répondants est caractérisée principalement par une augmentation de la pratique privée.

SATISFACTION ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Le taux de satisfaction a été comparé entre la pratique privée, le travail en institution gouvernementale et le travail salarié (PAE, entreprises privées) concernant 14 dimensions de la vie professionnelle. L'analyse globale de ces dimensions révèle que les psychologues en pratique privée sont, de façon significative, les moins satisfaits de leur situation au travail ($M = 2,96$). Les psychologues en institution sont les plus satisfaits ($M = 3,58$), la catégorie des salariés se situant entre les deux ($M = 3,24$).

Selon les données recueillies, la pratique privée est caractérisée par une situation financière précaire et l'isolement professionnel. Les répondants sont particulièrement insatisfaits de la sécurité d'emploi (50,0%), de la stabilité financière, et des avantages sociaux. De plus, ils révèlent des insatisfactions au niveau du soutien des pairs (33,4%) et des relations multidisciplinaires. Cependant, la pratique privée obtient ses lettres de noblesse grâce à l'autonomie professionnelle (91,0% de satisfaction), le respect de la confidentialité (84,4%) et la charge de travail (68,9%).

À l'opposé, la satisfaction des psychologues en institution se démarque des autres groupes sur les aspects de la stabilité financière (77,8%), des avantages sociaux (76,7%), de la sécurité d'emploi (66,7%) et du soutien des pairs (66,7%).

À la question concernant la satisfaction à l'égard des formations reçues, les psychologues en privé ressortent avec le taux de satisfaction le plus élevé, soit 57,2%. Ce résultat doit être nuancé. Les psychologues en privé choisissent et déboursent pour leurs formations alors que les autres répondants ont

pu se référer aux activités de formation offertes et payées par l'employeur. La question ne spécifiait pas la quantité ou la qualité des formations, ni le soutien de l'employeur pour des formations à l'externe. L'autonomie du psychologue en privé dans le choix de ses formations est propice à un taux de satisfaction plus élevé.

Dans l'ensemble, 20% des répondants considèrent que la supervision ne s'applique pas à leur situation au travail. De ceux qui en bénéficient, le taux de satisfaction (68,8%) est significativement plus élevé chez les travailleurs en bureau privé. Encore ici, ce résultat peut s'expliquer par l'autonomie du psychologue en privé. Ceux-ci déboursent pour une supervision privée, alors que les autres répondants ont probablement évalué la supervision offerte à l'intérieur du milieu de travail. Dans ce cas, il n'y a aucune différence entre les salariés et les employés d'une institution.

SATISFACTION ENVERS LES TIERS PAYEURS

Les résultats significatifs démontrent que les psychologues qui transigent avec les PAE sont les moins satisfaits de leurs honoraires (51,3%) comparativement aux honoraires remboursés par les assureurs privés, la CSST, l'IVAC et la SAAQ. De plus, la durée du traitement proposée est insatisfaisante avec les PAE (47,8%) et les assureurs privés (44,6%). Par contre, le plus haut taux de satisfaction est atteint dans les PAE (76,7%) par rapport au respect de la confidentialité.

Plusieurs similarités rassemblent la CSST, l'IVAC et la SAAQ. Les principales sources d'insatisfaction sont les aspects administratifs (nombre et complexité des rapports à produire) qui attirent le mécontentement de 30% des répondants et l'évaluation de l'évolution du client pour 28% des répondants.

Les assureurs privés laissent plus de latitude aux psychologues. Ils semblent favoriser l'accessibilité à nos services puisqu'ils interviennent peu dans le choix de l'approche thérapeutique, les honoraires, les aspects administratifs et le suivi de l'évolution du client ainsi que le délai de remboursement.

RÉFLEXION SUR LES RESSOURCES À LA DISPOSITION DES PSYCHOLOGUES

Que ce soit pour résoudre certaines difficultés cliniques ou pour répondre à des interrogations sur la profession, diverses instances existent pour aider le psychologue. À l'OPQ, s'ajoutent l'appui des associations et regroupements, le soutien offert par les collègues et l'aide fournie par les superviseurs.⁴ L'analyse globale indique que l'OPQ et les associations arrivent au dernier rang en terme de satisfaction. Les superviseurs occupent le premier rang, suivis des collègues de travail.

L'Ordre représente la ressource la plus fréquemment utilisée par les psychologues. Parmi les répondants, 76,5% y recourent pour des questions déontologiques et le taux de satisfaction se situe à 68,3%. Quant aux questions éthiques, 71,3% s'avèrent satisfaits de l'aide obtenue. Une grande majorité (82,1%) de répondants consulte au sujet de l'assurance responsabilité mais seulement 48,6% sont satisfaits des informations obtenues.

Dans l'ensemble, les associations sont les moins consultées. Cependant, on s'y réfère (79,4%) pour obtenir des informations sur les actualités professionnelles et le niveau de satisfaction s'élève à 60,6%.

Les répondants ont tendance à consulter leurs collègues lors de difficultés cliniques (90,3%) et 84,2% sont satisfaits des résultats. Les questions éthiques suscitent aussi leur participation (73,5%) et le taux de satisfaction est alors supérieur à 70%.

Les superviseurs surpassent haut la main les autres groupes en offrant l'aide la plus satisfaisante concernant la gestion de pratique, les questions éthiques, la déontologie et les difficultés cliniques. Les répondants sont satisfaits à 92,2% dans les cas de difficultés cliniques.

La relation superviseur/supervisé offre un lien de confiance propice à l'échange sur les difficultés. La consultation des collègues se fait par proximité naturelle. Même si les niveaux d'insatisfaction les plus

élevés sont atteints par l'OPQ, il ressort que l'Ordre s'en tire bien dans les domaines de sa responsabilité professionnelle. Un problème se pose quant au mandat des associations. Les informations obtenues semblent indiquer qu'elles sont réduites à une source d'information liée aux actualités professionnelles. Comme les mandats diffèrent d'une association à l'autre, il est difficile d'en faire ici une juste analyse.

REPRÉSENTATION DES PSYCHOLOGUES DANS LA COMMUNAUTÉ

Plus de la moitié des répondants (59,3%) se déclarent insatisfaits de la place occupée par les psychologues dans la communauté et, dans la même lignée, 61,9% sont insatisfaits de leur influence. Plus du tiers (34,3%) des répondants se disent insatisfaits des représentants officiels des psychologues auprès des médias concernant des événements qui touchent notre champ de pratique. De plus, le questionnaire nous apprend que 41,3% sont insatisfaits de l'image des psychologues véhiculée par les médias.

CONCLUSION

Ces derniers résultats indiquent clairement qu'un effort doit être fait pour favoriser l'intégration des psychologues dans les débats sociaux actuels et la nécessité de s'imposer dans les dossiers relevant de notre champ d'expertise, qui aurait sans doute avantage à être mieux connu. Selon nous, l'établissement d'une structure favorisant le développement et la promotion des intérêts de la profession, via la Fédération des psychologues du Québec, répond à un besoin essentiel de notre profession. Enfin, les associations gagneraient à prendre le temps de spécifier leur mandat auprès de leur clientèle cible et à contribuer au rayonnement de notre discipline.

À notre avis, il serait pertinent d'identifier nos attentes et le genre d'intervention à privilégier avec les médias. Connaissant les points forts et faibles de notre situation, il serait bénéfique de viser un changement de l'intérieur dans le respect des différentes écoles de pensée de façon à présenter une image plus cohérente de notre rôle dans la société québécoise.

1 Les mesures de satisfaction ont été regroupées en 3 catégories: satisfait, neutre et insatisfait.

2 Bourassa, J., Chênevert, S., Gagnon, L., Trahan, L. (2000). Les conditions de travail des psychologues: Portrait d'une profession. *Psychologie Québec*, 17(2), p.25-26.

3 Rapport détaillé disponible au R.P.C.G.M. / Beaulieu, C. (2000). Étude sur les conditions de travail des psychologues cliniciens. Document de travail #01-00, R.P.C.G.M.

4 Au moment l'envoi du questionnaire, la Fédération des psychologues du Québec n'avait pas encore de statut légal.