

Comme la définit la Société Française de Psychologie (SFP) la Psychologie est « *une science qui a pour but de comprendre la structure et le fonctionnement de l'activité mentale et des comportements associés. Comme dans toutes les sciences, les connaissances psychologiques sont établies au moyen d'observations et d'expérimentations* ».

Avec la charte qualité « *test et évaluation* » destinée aux professionnels exerçant dans les secteurs de l'évaluation, il est clair que toute personne à un moment donné de sa vie peut donc se trouver en situation d'être testée ou évaluée sur sa personnalité, ses compétences, ses aptitudes, ses choix et intérêts professionnels... Le but étant de l'évaluer non pas dans l'absolu mais en la comparant à d'autres.

A ce titre, le psychologue est donc bien engagé au niveau du choix de l'outil, de sa validité, de son appréciation, de ses objectifs et de son adéquation avec la personne.

« Le test », dans sa définition la plus courante et la plus connue, se définit par P.PICHOT (Les tests mentaux, PUF, 1954), comme suit : « *On appelle test mental une situation expérimentale standardisée servant de stimulus à un comportement. Ce comportement est évalué par une comparaison statistique avec celui d'autres individus placés dans la même situation, permettant ainsi de classer le sujet examiné, soit quantitativement, soit typologiquement* »

Dès la deuxième moitié du XIX ème siècle, la méthode des tests a vu le jour, au moment où la Psychologie tente de se donner un statut scientifique : « *C'est au psychologue américain Mac KEEN CATTEL que l'on doit le « test mental ». Deux principaux courants vont orienter l'évolution de cette méthode des tests : le courant psychométrique anglo-saxon créé par Francis GALTON qui s'intéresse à l'utilisation des méthodes statistiques pour la mesure des différences individuelles et, les travaux d'Alfred BINET, qui crée en 1905 la première échelle de développement de l'intelligence de l'enfant connue sous le nom de BINET-SIMON...Le succès considérable des tests (pour le dépistage des enfants en difficulté scolaire, pour le recrutement des cadres de l'armée américaine lors de la 1^{ère} guerre mondiale...) va amener les psychologues utilisateurs à adapter, modifier, compléter, les techniques existantes... »(*)*

Quoiqu'il en soit, le test n'exprime qu'une « position statistique dans une distribution » comme le souligne la littérature en psychologie et il appartient au psychologue d'interpréter la signification de celle-ci d'un point de vue « psychologique ».

Combiné avec d'autres outils psychologiques, tels que l'entretien, la mise en situation, par exemple, il est évident que le test apporte une source précieuse de données : en milieu professionnel il est un moyen de recueillir des éléments sur la personnalité, les aptitudes, les intérêts, les connaissances ou encore les compétences du testé tout en étant le support d'un échange entre la personne et le praticien.

(*) La Méthode des tests, extrait de Cours de Psychologie de J.F RICHARD et L.RICORDEAU (1994)

Classiquement, les tests comprennent plusieurs éléments : les instructions ou les consignes, que le psychologue chargé de l'administration transmet aux bénéficiaires en face à face ou par support d'internet (en veillant à être présent au moment de la passation) pour expliquer ce qu'ils doivent faire et comment et enfin, le matériel de correction informatisé ou manuel qui comprend l'ensemble des étalonnages permettant la classification des sujets dans des groupes (par rapport à une population de référence) selon les cotations attribuées par l'application des grilles de correction.

Les tests psychologiques peuvent être regroupés en passation individuelle ou collective et il convient, que ce soit dans le cadre de sélection, d'orientation ou d'applications spécifiques (par exemple dans le cadre de bilans de compétences ou de carrière par exemple) de veiller à intégrer une démarche de testing qui tienne compte autant des conditions de passations que de restitution des résultats.

La restitution des tests à l'écrit ou à l'oral à la personne testée est incontournable au plan de l'éthique professionnelle.

Pour Rappel, la Charte Européenne des Psychologues spécifie les 4 principes fondamentaux du psychologue : 1/ Respect des personnes (les droits fondamentaux des personnes) 2/Compétence N'intervient qu'avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées. 3/ Responsabilité Préserve la vie privée en garantissant le respect du secret professionnel. 4/ Probité S'engage à respecter les limites de sa mission. Met en place les dispositifs qui répondent aux motifs des interventions et à eux seulement.

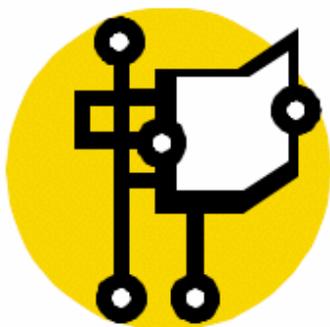
Comme le souligne Jean-Pierre ROLLAND (L'évaluation de la personnalité, MARDAGA, 2004), spécialiste en matière de pratiques psychologiques d'évaluation et de diagnostic, « *Le psychologue doit être prêt à remettre ses interprétations et ses hypothèses en question. Les inventaires de personnalité ne sont pas infaillibles et les psychologues ne sont pas des experts infaillibles...Dans l'entretien, il faut d'une part rechercher des éléments qui confirment les hypothèses mais il ne faut pas s'en contenter et il faut également rechercher les éléments qui peuvent nuancer voire même les infirmer* ».

Le test n'est pas une fin en soi, c'est un «outil standardisé» qui étaye, complète, objective, éclaire nombre de données recueillies sur la personne et qui peuvent être reliées à l'environnement immédiat : ici, en entreprise, au profil de postes , aux relations au travail avec d'autres collaborateurs (360 ° ou encore inventaire de climat d'équipe, par exemple), à des situations délimitées et de mises en situation (assesment par exemple) et à de multiples cas qui en entreprise vont de la sélection au recrutement, à l'intégration à la fonction, à l'évolution professionnelle ou encore l'évaluation professionnelle...

Rien qu'aux E.C.P.A plus de 200 tests sont recensés dont quasiment 80 consacrés à l'évaluation des personnes en Ressources Humaines.

Lecture de quelques repères clés sur les tests psychologiques avec une spécialiste en la matière, Psychologue et Responsable du département RH de la 1^{ère} société d'édition de tests en France.

Tests 2005 : Interview N°5 de Stéphanie NOCI
par Sylvie SANCHEZ-FORSANS,
Chargée d'enseignement en Psychologie à l'UNIVERSITE LYON 2
Responsable du Centre d'Applications Psychologiques
et d'Accompagnement Professionnel (CAPAP®)



Stéphanie NOCI

Psychologue, diplômée de l'Ecole de Psychologues Praticiens (E.P.P.), Stéphanie NOCI a obtenue son DESS de psychologie clinique engagé dès 1981 par un mémoire de thèse validé en 1996 sur le thème « *des représentations de savoir-être des stagiaires de la population de formateur AFPA** ».

Son parcours professionnel l'a conduite à assurer des responsabilités R.H en grand groupe, par exemple, SCHLUMBERGER pendant 6 ans et en cabinet conseil pendant 3 ans ou encore en insertion professionnelle (centre de bilan) pendant 1 an 1/2. La spécificité professionnelle de Stéphanie NOCI est d'avoir réussi au sein des E.C.P.A & E.A.P à développer un véritable service commercial pour les tests en entreprise avec une équipe de consultants.

Les Editions du Centre de Psychologie Appliquée (E.C.P.A) créées il y a plus de 50 ans occupent une place de leader sur le marché de l'édition de tests psychologiques en proposant plus de 200 tests psychométriques standardisés et scientifiquement validés : épreuves d'aptitudes cognitives, de personnalité, d'intérêts professionnels, de développement, de diagnostic psychiatrique et neurologique, répondant aux différents besoins d'évaluation. Au sein des E.C.P.A, après avoir exercé en qualité de Psychologue conseil pendant plusieurs années elle assume aujourd'hui depuis 2001 la responsabilité du Département Ressources Humaines (R.H) des E.C.P.A & E.A.P (fusion des Editions d'Applications Psychologiques au sein des E.C.P.A en juin 2004).

* Association Professionnelle de Formation des Adultes (AFPA)

1) Aujourd'hui, dans le domaine des R.H (Ressources Humaines), quels types de tests psychologiques existent en entreprise ?

Stéphanie NOCI : « Aujourd'hui, il existe 4 types de tests en entreprise : *Les tests de personnalité, les tests de motivation et d'intérêts professionnels, les tests d'intelligence et d'aptitudes, les tests de connaissances.*

En France, ce sont essentiellement les tests de personnalité et de motivation, d'intérêts professionnels qui sont les plus utilisés. Les pays anglo-saxons sont plus intéressés par l'évaluation objective des potentiels et des personnes, et donc par l'évaluation des compétences des personnes. Chez eux, par exemple, les tests les plus utilisés sont les tests d'intelligence et d'aptitudes et après de personnalité.

Une des explications est d'abord qu'il ne faut pas perdre de vue que la graphologie (très grande concurrente des tests) est souvent utilisée : il y a toujours eu France une mouvance de la croyance de « *l'irrationnel* »... d'où sans doute l'intérêt pour évaluer plutôt les personnes avec des épreuves centrées sur la personnalité que l'intelligence ou les aptitudes intellectuelles. L'autre explication concerne le fait qu'en France une grande importance est attachée aux diplômes comme gage de connaissances voire d'expérience. Quoi qu'il en soit, en France, les entreprises souhaitent accéder en général à des tests de personnalité bien construits afin d'évaluer les personnes dans cette dimension ».

2) Quelles différences faire entre un « bon » et un « mauvais » test (sur quels critères) ?

Stéphanie NOCI : « C'est très simple : Le bon test est celui qui est « *valide* », c'est-à-dire qu'il mesure ce qu'il est censé mesurer, qu'il est « *fidèle* », c'est-à-dire, stable dans le temps dans ses résultats et « *sensible* », c'est-à-dire qu'il permet de bien mettre en évidence des différences inter-individuelles. Un bon test est celui qui présente ces 3 qualités et permet de vérifier ces 3 critères dans un manuel comportant des études et preuves statistiques. Un indicateur d'un mauvais test ? On n'a souvent pas accès au manuel de construction de test ! »

3) En quoi l'entreprise exprime t-elle le besoin d'utiliser du matériel de tests psychologiques ?

Stéphanie NOCI : « En grande majorité les demandes portent sur des tests de personnalité et aussi de connaissances. Il y a quelque part un besoin de « *rationaliser* ». Les entreprises veulent fiabiliser les entretiens de recrutement et avoir un regard, un éclairage « *objectif* ». Beaucoup de professionnels ont conscience de la subjectivité qui peut exister en entretien de recrutement et de leur besoin d'avoir un outil fiable car ils ont pu échouer sur plusieurs recrutements ou encore avoir des taux de turn-over élevés ».

4) Quid de la ou des demandes des entreprises en matière de testing ?

Stéphanie NOCI : « La demande est souvent formulée en terme « d'outil » à la place du recruteur. Quelque part, la demande manifeste est un outil un peu magique... Or, le rôle de l'éditeur de tests n'est pas de donner des garanties à 100% mais de réduire les marges d'erreurs et d'être un indicateur supplémentaire. Même si les tests sont un outil précieux servant d'appui à la décision finale, le recruteur garde toute responsabilité quant à cette décision... ».

5) Quelle garantie procure un test « psychologique » ?

Stéphanie NOCI : « La garantie est de donner des compléments à l'entreprise, par rapport à des arguments scientifiques, par rapport à une population de référence et d'apporter des éléments objectifs. Il faut être exigeant par rapport aux tests proposés et choisir un test bien construit. Ceci étant, heureusement, beaucoup de DRH sont conscients et prudents face à des tests proposés rapidement via le net, dont on ne sait même pas si c'est bien le candidat qui l'a rempli et pour lesquels il y a des risques de fiabilité ».

6) Parmi les différents tests de personnalité, y en a t-il un en particulier en référence actuellement ?...

Stéphanie NOCI : « Oui, dans beaucoup d'entreprises, concernant l'évaluation de la personnalité, les professionnels utilisent SOSIE, même s'il ne répond pas à toutes les demandes et qu'il possède beaucoup de dimensions (21 dimensions au total) à évaluer alors que l'on peut avoir besoin d'évaluer seulement quelques dimensions. Les D5D (big five), évaluent rapidement la personnalité sur 5 dimensions fondamentales. Ce test a été validé à l'international : quelles que soient la nationalité et la culture de la personne testée, ce type de test est fiable. La grille de lecture sur « 5 grandes dimensions de la personnalité » est une des approches actuellement des plus pertinentes pour évaluer la personnalité ».

7) Demain, quelles sont les nouveautés prévues en matière de tests en gestion de ressources humaines ?

Stéphanie NOCI : « Pour les nouveautés, l'objectif est de clairement disposer d'outils qui correspondent le mieux et pas seulement en terme d'évaluation de la personnalité mais aussi de potentiel. Avec la fusion entre les E.C.P.A et les E.A.P, notre catalogue de tests s'est enrichi : il est très complet avec un enrichissement de tests d'intelligence et d'aptitudes, d'intérêts professionnels, et aussi, du côté des compétences émotionnelles, avec l'apport du test BAR ON (inventaire du quotient émotionnel) par exemple. Idéalement, il faudrait un test qui comprenne le potentiel intellectuel, la personnalité, la motivation et les intérêts professionnels ! Ces 3 domaines d'investigation sont prédicteurs de la réalité d'un poste ».

8) En guise de conclusion...

Stéphanie NOCI : « La question de fond est bien de savoir : « *qu'est-ce que le test va m'apporter* »? Qu'est-ce que le coût d'un testing par rapport à une masse salariale, un investissement en formation , une erreur de recrutement ?...

Réponse : Un gain considérable pour miser sur l'avenir même si, au delà du test, il y a la démarche dans laquelle il s'inscrit avec la nécessité de se professionnaliser pour mieux connaître les personnes qui travaillent ou vont travailler dans l'entreprise demain ».

© *Propos recueillis depuis PARIS le 17/10/05 -Interview n°5- www.capap.com / Lettre psy 5.*

Pour la constitution de ce dossier CAPAP® tests 2005 & INTERVIEW N°5, références bibliographiques :

La charte qualité « *test et évaluation* », source par J.L CHABOT du SNP (Syndicat National des Psychologues) et le document en version française qui s'intitule « *Recommandations Internationales sur l'utilisation des tests (version 2000)* » peut-être demandé auprès de la Société Française de Psychologie (SFP) :NUMERO SPECIAL hors série de Pratiques psychologiques de la SFP.

« *Le code de déontologie des psychologues* »(A télécharger sur le site de la SFP) : www.sfpsy.org

BEECH R.J & HARDING L, Tests Mode d'emploi, Editions E.C.P.A (1994)

R.DORON, F.PAROT, Dictionnaire de Psychologie , PUF(1998)

GANGLOFF B., Les tests de recrutement, M.A Editions (1988)

GHIGLIONE R. RICHARD J.F, Cours de Psychologie 2, DUNOD (1994)

ROLLAND J.P, L'évaluation de la personnalité en cinq facteurs, Editions MARDAGA (2004)

Sites www :

site des ECPA : www.ecpa.fr

site du Syndicat National des Psychologues (SNP) : www.snp.org

site de la Fédération Française des Psychologues et de la Psychologie (FFPP) : www.ffpp.net

? *Commission Nationale Consultative de Déontologie des Psychologues (C.N.C.D.P)* : Les psychologues, les usagers, les institutions peuvent la consulter sur simple demande écrite à l'adresse suivante : C.N.C.D.P / BP 76 –75261 PARIS Cedex 06