

PRESSES
UNIVERSITAIRES
DE FRANCE

Michel Moulin

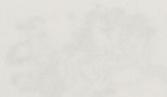
L'Examen psychologique en milieu professionnel

N
C

L'examen psychologique
en milieu professionnel

L'examen
psychologique
en milieu
professionnel

MICHEL MOULIN



1623983

160R

33809

UNIVERSITÉ DE FRANCE



COLLECTION DIRIGÉE PAR PAUL FRAISSE

en milieu professionnel

M.A.
33602

82847-5 2912081-JD

N
C

LE PSYCHOLOGUE

L'examen
psychologique
en milieu
professionnel

MICHEL MOULIN



1623983

PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE



DL-18051992-14858

LE PSYCHOLOGUE
COLLECTIONS UNIVERSITAIRES DE FRANCE

L'examen
psychologique
en milieu
professionnel
MICHEL MOUTIN

ISBN 2 13 044426 1

Dépôt légal — 1^{re} édition : 1992, avril

© Presses Universitaires de France, 1992
108, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris



SOMMAIRE

AVERTISSEMENT AU LECTEUR	9
------------------------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

Panorama des méthodes d'examen

CHAPITRE PREMIER. — <i>Les méthodes cliniques</i>	15
---	----

I. L'approche clinique	15
----------------------------------	----

II. L'observation	18
-----------------------------	----

Observer quoi ?	19
---------------------------	----

Qui observe ?	20
-------------------------	----

Quand observer ?	21
----------------------------	----

Comment observer ?	22
------------------------------	----

Observation en situation d'examen psychologique et dans la vie quotidienne	25
--	----

III. L'entretien	27
----------------------------	----

Situations	28
----------------------	----

Objectifs	28
---------------------	----

Fonctions	30
---------------------	----

Techniques et/ou attitudes	32
--------------------------------------	----

CHAPITRE II. — <i>Les méthodes métriques</i>	35
--	----

I. La méthode des tests	35
-----------------------------------	----

Définitions	35
-----------------------	----

Tests pédagogiques et tests psychologiques	36
--	----

Classifications des tests psychologiques	38
--	----

II. Les tests individuels	39
-------------------------------------	----

Les tests intellectuels	39
-----------------------------------	----

Les tests caractériels ou de personnalité	46
---	----

Les tests analogiques	51
---------------------------------	----

III. Les tests de groupe	56
Les épreuves de groupes de réalisation	57
Les épreuves de groupes de discussion	57
CHAPITRE III. — <i>Les méthodes composites</i>	60
I. Les centres d'évaluation	61
II. Les bilans informatisés	62
Possibilités offertes par l'informatique	62
Un exemple de bilan informatisé : le STI de la SNCF	64

DEUXIÈME PARTIE

Mise en œuvre de l'examen

CHAPITRE IV. — <i>Les déterminants du choix des méthodes</i>	71
I. La demande et son analyse	71
Les caractéristiques de la demande	71
Pourquoi analyser la demande ?	72
Comment analyser	75
La réponse	76
Aspects éthiques	78
II. La situation et son analyse	78
Pourquoi analyser la situation ?	78
Les niveaux de l'analyse : de l'élémentaire au sys- témique	80
III. Analyses et statuts du psychologue	82
Le statut juridique	82
Le statut professionnel	83
Le statut psychosociologique	84
CHAPITRE V. — <i>Le choix des méthodes et ses critères</i>	86
I. Les caractéristiques intrinsèques	87
II. Les variables situationnelles	91

CHAPITRE VI. — <i>L'application des méthodes</i>	94
I. Avant l'examen	94
II. L'examen	100
La passation des épreuves	100
La correction et le dépouillement	102
La notation	103
L'interprétation : de la clinique à l'informatique	105
Exemples d'informatisation de l'interprétation	105
III. La synthèse des informations et le pronostic	117
La démarche clinique	118
La démarche expérimentale	123
Une démarche mixte est-elle possible ?	129
IV. La communication des résultats	130
Les circonstances de l'examen et les problèmes de contenu du message	130
Le codage de l'information et les problèmes de terminologie	136
La transmission du message et les problèmes de support	140

TROISIÈME PARTIE

Evaluation des méthodes

CHAPITRE VII. — <i>Objets et critères</i>	147
I. Preuve et validation	148
Qu'est-ce que prouver ?	148
Pourquoi prouver ?	150
II. Les objets de la validation et l'évaluation des méthodes	153
Evaluation de l'observation	157
Evaluation de l'entretien	160
Evaluation des tests individuels	169
Evaluation des tests de groupe	179
Evaluation des centres d'évaluation	186
Evaluation des bilans informatisés	188
III. Les critères de la validation	191
Les critères objectifs	192
Les critères subjectifs	194



CHAPITRE VIII. — <i>La conduite de la validation</i>	198
I. La préparation	199
Le choix d'une méthode	200
Le choix des critères	206
La pré-enquête et le plan d'enquête	208
II. L'enquête	209
III. Le traitement des informations	211
Ressemblances et différences	211
Techniques statistiques correspondantes	213
Relations complexes	217
Au-delà des résultats chiffrés	218
IV. Le rapport final	219
Les problèmes de fond	219
Les problèmes de forme	221
V. L'après-validation	222
CHAPITRE IX. — <i>Exemples de validation</i>	223
I. Ouvriers sur machines	224
II. Agents de travaux sur chantiers	228
III. Conducteurs de véhicules	231
IV. Mécanographes perforatrices	234
V. Analystes programmeurs	236
VI. animateurs de formation	239
VII. Cadres promotion interne	242
CONCLUSION	249
BIBLIOGRAPHIE	255
Annexe 1. — Code de Déontologie	267
Annexe 2. — Recommandations de la CNIL	270
Index des auteurs cités.	275
Index des matières	279

Avertissement au lecteur

Les occasions de sourire en s'instruisant ne sont guère fréquentes en psychologie : 1972 : *Les psychopitres*, Maurice de Montmollin ; 1982 : *Sommes-nous tous des psychologues ?*, Jacques-Philippe Leyens ; 1984 : *La psychologie quotidienne*, Jean-Léon Beauvois. Même en annexant rétroactivement Gustave Flaubert et son posthume *Dictionnaire des idées reçues* (1911), le chien est maigre.

Ce volume ne prétend pas s'inscrire dans ce courant des écrits pétillants et roboratifs, d'autant qu'il ose aborder un domaine réputé pesant, la méthodologie ; il faudrait le talent d'un Oscar Wilde pour parvenir à écrire des choses légères sur un sujet aussi grave. Simplement, il voudrait être sinon un libelle — le mot est trop fort — du moins une introduction à une antipsychologie, pour reprendre sans cuistrerie ce néologisme de Raymond Carpentier, qui a déjà démontré ailleurs toute sa connaissance d'autrui (1968).

Antipsychologie en quoi ? Il convient de faire un point rapide : lorsqu'un jeune (18 ans) bachelier frais diplômé entre à l'Université en dominante psychologie (formulation volontairement vague pour ne pas dater trop vite), il entame non sa première, mais sa dix-neuvième année d'études psy. Les cinq ou six années qui vont (peut-être) suivre ne seront donc pas trop longues pour désapprendre tout ce qu'il avait, à son corps défendant, reçu et assimilé depuis sa naissance dans cette matière ô combien domi-

nante qu'est la psychologie quotidienne, mentionnée ci-dessus.

Ce désapprentissage bien douloureux, et toujours inachevé dirait Georges Lapassade (1963), est l'apprentissage d'une autre psychologie — scientifique pour les uns, académique pour les autres. Pour prendre une comparaison triviale — mais quelle comparaison ne l'est pas ? — il s'agit d'une transfusion totale pendant laquelle il faut conserver au patient son volume sanguin vital. Vaste programme ou chimérique entreprise, c'est comme on veut.

Chercher à commencer un tel démantèlement par l'angle de l'examen psychologique ne peut donc relever que de l'inconscience totale, de la provocation intolérable ou de l'incompétence notoire. A y regarder d'un peu plus près, le lecteur nécessairement averti découvrira, comme l'éplucheur d'oignons des hivers qui s'annoncent froids, qu'un examen peut en cacher un autre : examiner un sujet conduit, *nolens volens*, à examiner la demande de cet examen, puis à examiner ses propres pratiques (dis-moi quelles sont tes méthodes et je te dirai qui tu es). S'il ne veut pas être lui-même victime d'effets pervers, le psychologue examinateur doit montrer ses techniques à tous les passants, s'exhiber et non se protéger, à l'ombre d'un secret professionnel ou d'un statut, par exemple.

Examen psychologique, en milieu professionnel pour recruter, orienter, promouvoir, reconverter, reclasser. Variété des buts, mais identité de la démarche : l'examen psychologique vise toujours à mettre en évidence des différences entre des personnes. Et l'on ne peut à ce sujet faire l'impasse sur un aspect souvent évoqué à propos des différences interindividuelles, celui de leur liaison avec les catégories socio-professionnelles (CSP) : le fait d'être issu d'une CSP élevée serait la condition nécessaire et suffisante pour se distinguer (en bien, il va de soi), pour avoir les meilleurs résultats aux examens, scolaires comme psychologiques, et, à la sortie, pour faire main basse sur les carrières brillantes

et les situations lucratives. Certains sociologues excellent dans ce genre de démonstration, plus aveuglée qu'aveuglante car, ainsi que l'ont montré Maurice Reuchlin (1977) et d'autres chercheurs à propos des tests d'aptitudes intellectuelles, c'est tomber là dans l' « erreur sociologiste », celle qui consiste à ne raisonner que sur des moyennes, à faire fi de la grande dispersion autour de ces moyennes — la variabilité intra-groupe — et à ignorer le constat sans cesse renouvelé des larges recouvrements entre les distributions des notes des différentes CSP : « Un grand nombre d'élèves appartenant à la CSP la moins favorisée obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne de la catégorie favorisée » répète Maurice Reuchlin. N'importe : le sociologisme a la vie dure et le lyssenkisme n'est pas mort.

Symétriquement, d'autres tombent dans le Scylla du fixisme biologiste et voient dans les caractéristiques psychologiques des données immuables et innées, autant dire chromosomiques et héréditaires. La psychologie différentielle a, pendant longtemps, partagé ce credo avec la psychologie de sens commun. A l'origine, on définissait l'aptitude comme une disposition fondamentale, native, innée à accomplir une tâche. Serge et Gaby Netchine (1975), certes, ont relaté « le lent estompement de la notion d'aptitude » ainsi conçue, mais ici aussi les extrémistes n'ont pas désarmé et les ayatollahs de l'héréditarisme pur et dur se portent bien.

Ce volume tentera de tenir le cap entre sociologisme et biologisme. Au lecteur désespérément averti de dire en le refermant s'il y est parvenu.

de la situation humaine. Certains psychologues excellent dans ce genre de démonstration, plus avoués qu'avant-garde car, ainsi que l'on trouve chez les auteurs (1917) et d'autres chercheurs à propos des tests d'aptitudes intellectuelles, l'ont montré le fait que l'élève s'adapte à cette qui consiste à se débattre dans son développement. Il ne le grande distinction entre les deux systèmes — la véritable image globale — et l'élève le connaît dans cette mesure des tests d'aptitudes intellectuelles dans les tests d'aptitudes intellectuelles à la fois le même niveau d'aptitudes intellectuelles. Les résultats obtenus à la mesure de la capacité intellectuelle sont très intéressants et les résultats de la mesure de la capacité intellectuelle sont très intéressants et les résultats de la mesure de la capacité intellectuelle sont très intéressants.

Symptomatique d'un développement dans le sens de l'élève biologique et social dans les deux directions psychologiques des tests intellectuels et sociaux, ainsi que d'aptitudes et d'intelligence. La psychologie d'aujourd'hui a permis d'appréhender, par le biais de tests, le développement de la personne humaine. A l'origine on s'intéressait surtout à la mesure de la capacité intellectuelle, mais on a pu découvrir que la mesure de la capacité intellectuelle est aussi une mesure de la capacité sociale. On a pu ainsi découvrir que la mesure de la capacité intellectuelle est aussi une mesure de la capacité sociale. On a pu ainsi découvrir que la mesure de la capacité intellectuelle est aussi une mesure de la capacité sociale.

On voit ainsi de fait que la mesure de la capacité intellectuelle est aussi une mesure de la capacité sociale. On a pu ainsi découvrir que la mesure de la capacité intellectuelle est aussi une mesure de la capacité sociale. On a pu ainsi découvrir que la mesure de la capacité intellectuelle est aussi une mesure de la capacité sociale.

PREMIÈRE PARTIE

Panorama des méthodes d'examen

Les méthodes cliniques

1. — L'entretien clinique

En psychologie, l'approche clinique est la plus vieille branche des méthodes. Elle s'apparente à l'entretien médical, les deux pour partie « libérale » — conversationnelle, « thérapeutique » — et partie « professionnelle » ou « quel que soit » la relation avec l'autre.

(Ch. Néron, 1952) situe très clairement l'approche clinique par rapport à l'autre approche. Pour lui, le médecin qui « s'efforce que le psychologue différentiel, en matière de tests, a pour privilège une observation objective, quantifiable et souvent instrumentale de comportements, plutôt l'établissement de corrélations empiriques entre des traits des facteurs et des critères définis (R. Binet, 1904). La méthode clinique utilise des techniques moins systématiquement opérationnalisées ou quantifiables (tests profonds, entretiens, etc.) par une analyse « libérale » et des interprétations parfois inspirées de la psychologie dynamique, à des fins et personnelles (mais des indications et des hypothèses probables) diagnostique clinique.

On peut noter en passant que ces deux propriétés sont revendiquées par les cliniciens et les différentiels ; le fait s'explique notamment pour le Psychodiagnostic de Rorschach et l'Art de Roch) par l'évolution de ces approches

PREMIÈRE PARTIE

Principes de la méthode d'examen

CHAPITRE PREMIER

Les méthodes cliniques

I. — L'APPROCHE CLINIQUE

En psychologie, l'approche clinique est la plus traditionnelle des méthodes. Elle s'apparente à l'examen médical, lui aussi pour partie clinique — conversation, observation — et accorde la primauté au qualitatif et à la relation avec autrui.

Ch. Nahoum (1958) situe très clairement l'approche clinique par rapport à l'autre approche, l'approche métrique : « Alors que la psychologie différentielle, ou méthode des tests, a pour principe une observation objective, quantifiable et souvent instrumentale du comportement, visant l'établissement de corrélations empiriques entre des traits, des facteurs et des critères définis (R. Bonnardel, 1961), la méthode clinique utilise des techniques moins strictement opérationnalisées ou quantifiables (tests projectifs, entretien), et vise, par une analyse intuitive et des interprétations parfois inspirées de la psychologie dynamique, à décrire la personnalité totale des individus et son évolution probable (diagnostic clinique). »

On peut noter au passage que les tests projectifs sont revendiqués par les cliniciens et les différentialistes ; le fait s'explique (notamment pour le Psychodiagnostic de Rorschach et l'Arbre de Koch) par l'évolution de ces épreuves

qui, de très cliniques à l'origine, se sont considérablement rapprochées des tests métriques, tant du point de vue mode de dépouillement et de cotation qu'interprétation. Ceci montre une certaine continuité entre les deux approches.

Quatre idées forces caractérisent l'approche clinique dans le cadre de l'examen psychologique :

— *L'unité et l'unicité de la personne* : Les cliniciens purs, généralement très proches de la psychanalyse, se refusent à toute quantification, arguent du fait que la personne est une (globalité, holisme) et unique (idiosyncrasie, de *idio* : propre ; *synkrasi* : mélange : disposition particulière qui fait que chaque individu réagit d'une façon personnelle à l'action des agents extérieurs — *Le Robert*). Le psychologue clinicien se définit comme « le spécialiste des problèmes humains *singuliers* » (Ch. Nahoum), ce qui entraîne le refus de tout traitement statistique des données (on ne peut rapprocher et comparer des éléments de nature différente). En allant encore plus loin, « la » méthode clinique n'existe pas, pas plus que « le » langage clinique : il y a autant de méthodes et de langages que de situations et de personnes.

— *Les trois mousquetaires de la situation d'examen* (le psychologue, le sujet, le problème et l'institution). A la différence des expérimentalistes, pour les cliniciens, le psychologue fait partie intégrante de la situation d'examen psychologique ; l'approche clinique se veut, en effet, « une interaction et une mise en relation entre des individus (isolés, en groupe) et un psychologue professionnel chargé de les observer et de les comprendre » (Ch. Nahoum). De plus, le psychologue, le sujet qu'il rencontre et le problème à traiter se situent toujours dans un cadre institutionnel défini — l'école, l'hôpital, l'entreprise, etc. — que l'on ne peut évacuer.

— *Le vécu du sujet et l'attitude non directive* : La stratégie du clinicien consiste à chercher à connaître, pour la

décrire, la façon dont le sujet vit la situation et pose le problème. Cette recherche est aléatoire et souvent les faits les plus importants apparaissent fortuitement, par exemple à l'occasion d'une question banale posée après l'examen, en allant accompagner le sujet vers la sortie (le détail qui change tout). Pour le clinicien, la première nécessité c'est donc de « laisser le maximum de liberté au sujet, lui apprendre à en user, tout en se dépouillant soi-même, dès l'abord, du rôle d'expert ou de juge des comportements humains que le psychologue peut être tenté de jouer », ceci afin de « dépister l'implicite » (Ch. Nahoum). C'est donc une attitude non directive qui, en clinique pure, est de règle.

Cette attitude n'est pas sans inconvénient : elle peut être mal vécue par le sujet, ou perçue simplement comme de l'indifférence, de la supériorité, voire de la violence. Dans le meilleur des cas, elle est perçue comme une attitude « d'ouverture complice, objective, attentive et sans préjugé », ce qui est chose « très rare dans les relations humaines normales », et qui paraît finalement, toujours pour Ch. Nahoum, « caractériser la relation clinique en psychologie ».

En situation d'examen psychologique, cette attitude est en outre très délicate à adopter et à conserver. J. Piaget (1926) estime que « le bon clinicien se laisse diriger tout en dirigeant » et A. Rey (1964) considère que « la psychologie clinique est une testologie organisée en fonction du problème posé par le sujet ». Ch. Nahoum, quant à lui, reconnaît que « l'essentiel, c'est que les procédures adoptées cherchent à répondre aux questions posées par le cas en étude ».

— *La perspective temporelle* : Concrètement, l'approche clinique se déroule en trois temps :

— examen du présent du sujet : comment organise-t-il ses connaissances, ses capacités, sa personnalité ? Comment gère-t-il ses conflits ?... ;

- analyse du passé, afin d'éclairer le présent par l'« histoire de vie » du sujet ;
- esquisse de l'avenir, par mise en regard des deux démarches précédentes.

Le psychologue cherche ainsi à brosser un tableau complet du cas, dans une perspective temporelle, c'est-à-dire dynamique et évolutive.

Les deux modalités essentielles de la démarche clinique, l'observation et l'entretien, sont toutes deux intimement liées au sein de l'examen psychologique. Pour certains cliniciens, l'observation englobe l'entretien et se confond avec l'examen psychologique lui-même ; c'est ainsi que J. Guillaumin (1977) définit l'examen psychologique comme « un acte d'observation qui correspond à une visée intentionnelle précise ». Ch. Nahoum affirme, quant à lui, que « l'entretien est loin de n'être qu'une technique d'observation » (ce qui implique qu'il en est d'abord une) et il ajoute : « Sa fonction performative d'échange social est beaucoup plus importante. »

Il semble néanmoins possible et légitime de distinguer l'observation de l'entretien, en destinant au terme *observation* les comportements *non verbaux* et à celui d'*entretien* les comportements *verbaux*.

II. — L'OBSERVATION

D'après *Le Robert*, l'observation est « l'action de considérer avec une attention soutenue la nature, l'homme, la société afin de les mieux connaître » ; c'est aussi « un procédé scientifique d'investigation, une constatation attentive des phénomènes tels qu'ils se produisent, sans volonté de les modifier ». Plus brièvement, R. Mucchielli (1974) écrit : « Observer, c'est d'abord percevoir. » On retiendra donc les deux idées clefs : *perception intensive, non-intervention*.

Observer quoi ?

Sur quoi le psychologue porte-t-il son attention, que doit-il observer ? La réponse : observer les comportements non verbaux, délimite le champ perceptif par élimination de la parole, donc de l'audition (pas totalement : un toussotement est un comportement non verbal, mais sonore) et par valorisation du visuel. C'est ainsi que l'on décrira les comportements corporels (attitudes du corps), gestuels (les mains, les bras, les épaules), mimiques (le visage). Comme le fait remarquer R. Mucchielli, tout est comportement ; comportement est un mot qui n'a pas de contraire, on ne peut pas ne pas avoir de comportement : l'inactivité, le silence, l'inexpressivité sont des comportements. Et comme on ne peut pas tout percevoir, il va donc nécessairement y avoir sélection ; même si l'on n'a devant soi qu'une seule personne (cas de l'examen psychologique individuel), on ne la voit pas en permanence dans sa totalité : si l'on regarde son visage, les mains sont hors du champ perceptif, sans parler des jambes, généralement cachées par une table. L'acte d'observation est donc une activité sélective, et à la sélectivité variable ; ce n'est jamais un enregistrement passif et global.

Cette activité sélective, qui ne peut être maintenue constamment sur la même partie d'être tant par discrétion que par fatigue nerveuse centrale de l'observateur, va être biaisée par divers phénomènes :

- l'*effet de centration*, qui fait surestimer l'aspect sur lequel porte l'attention et sous-estimer les autres aspects ;
- l'*effet d'ancrage* qui infléchit le perçu par le contexte dans lequel il se trouve ;
- l'*effet de halo* (Thorndike, 1920) qui, au contraire, modifie le contexte en fonction des informations issues du premier élément perçu (une présentation soignée pourra inciter l'observateur à attribuer à l'observé certains traits de personnalité positifs) ;

— *l'effet de négativité*, selon lequel nous sommes davantage sensibles aux caractéristiques négatives d'autrui qu'à ses caractéristiques positives (Kanouse et Hanson, 1971, cités par Beauvois, 1984).

Il faut également tenir compte de la très importante sélection effectuée par la mémoire : le laps de temps admissible entre l'observation et la notation de cette observation se mesure en minutes ou, à la rigueur, dans des conditions particulièrement difficiles, en heures, estime T. Caplow (1970). Au-delà, il ne subsiste du perçu que des fragments non représentatifs aggravés par des additions parasites : pseudo-souvenirs, qui invalident par exemple la plupart des témoignages en justice.

L'observation est donc, contrairement aux apparences, une activité difficile.

Qui observe ?

L'observateur, qu'il soit ou non psychologue d'ailleurs, est une personne, un être humain et a une « équation personnelle » ; le terme est de l'astronome allemand Bessel (1816), qui l'a appliqué aux observateurs en astronomie pour caractériser le fait que les erreurs d'observation commises par chaque observateur ne sont pas aléatoires et que chacun a son type d'erreur.

En psychologie, où l'observable est infiniment plus complexe et plus changeant qu'en astronomie, l'équation personnelle a une importance considérable et, comme l'indique R. Mucchielli (1974), « un rapport d'observation renseigne tout autant sur la personnalité de l'observateur que sur celle de l'observé ». C'est l'observateur observé. Cette équation personnelle aux effets perturbateurs est faite d'un ensemble de différences interindividuelles :

— Différences de type perceptuel : la sensibilité aux événements extérieurs varie selon les personnes, le champ perceptif est plus ou moins large, la perception privilégie plus ou moins les grandes lignes ou les détails, etc.

— Différences dans les possibilités d'identification de l'observateur à l'observé, reposant sur des différences d'âge, de sexe, de CSP, etc. Si la distance est faible, l'identification, la compréhension d'autrui est certes facilitée, mais cette identification comporte elle-même un risque, celui de la projection : l'observateur peut attribuer des traits de sa propre personnalité à l'observé et sélectionner les réponses de celui-ci selon qu'elles vont ou non dans le sens implicitement escompté.

— Différences dans les attitudes préperceptives de l'observateur (Fraisie, 1949) : ce que l'on s'attend à percevoir, compte tenu des informations dont on dispose par ailleurs au départ — par exemple le dossier scolaire ou le *curriculum vitae* — influence ce que l'on perçoit et tend à l'anticiper (à rapprocher de l'effet de halo).

— Différences dans les comportements de l'observateur pendant l'observation : les caractéristiques perceptibles de l'observateur — âge, sexe, taille, poids, vêtements, ton de la voix... — influencent, consciemment ou non, le sujet qui, à son tour, projette sur l'observateur, lui prête des caractéristiques psychologiques positives ou négatives et module ses comportements en conséquence, afin de plaire, d'être bien perçu.

Ainsi, selon l'observateur, la situation peut varier considérablement. Un même sujet ne se comporte pas de la même façon devant des observateurs différents ; l'objet d'observation change, il n'y a pas de fait objectivement observable. Comme le notait Alain, cité par R. Mucchielli : « Quand quelqu'un devant vous déclare qu'il laisse parler les faits, admirez l'art du ventriloque. »

Quand observer ?

Dans le cadre de l'examen psychologique, l'observation du sujet s'effectue pendant la passation de certains tests et pendant l'entretien.

— Pendant la passation de certains tests : les tests

instrumentaux (tests psychomoteurs, tests d'intelligence concrète), la plupart des tests projectifs et les tests de groupe se prêtent à l'observation du comportement. En psychologie du travail, certains tests instrumentaux ont été groupés pour constituer une batterie particulièrement propice à l'observation, ceci vers 1945-1946 : c'est la série zurichoise, encore appelée Batterie Carrard, du nom de l'ingénieur suisse qui l'avait, non pas inventée, mais diffusée et popularisée. Pendant des décennies, elle a été très largement utilisée en France : c'était elle qui était enseignée aux sélectionneurs formés par l'ANIFRMO (AFPA actuelle) dépendant du ministère du Travail ; neuf tests composaient cette batterie : le Kim abstrait, le double chariot, le bâton à réactions, les rondelles de Piorkowski, le trémomètre, le bloc de Wiggly, le gravimètre, la réglette à butées et le casse-tête. La batterie Carrard a fait l'objet d'une étude de validation conduite vers 1950 par J.-M. Faverge et F. Baud (cf. *infra*, troisième partie).

— Pendant l'entretien : l'observation y est plus difficile à pratiquer pour le psychologue car une large partie de son attention est absorbée par d'autres tâches : l'écoute et le décodage des réponses et des questions du sujet, le guidage de l'entretien. Bien entendu, l'entraînement, la pratique de l'observation rend celle-ci moins ardue, mais lorsqu'elle s'effectue pendant l'entretien, elle est moins fine que pendant la passation de tests : les mini-comportements ont plus de chances de ne pas être perçus par l'observateur.

Comment observer ?

L'examen psychologique, selon R. Mucchielli (1969), « s'efforce de concentrer en quelques heures toute la richesse d'une longue exploration qui attendrait sa matière du hasard des circonstances ou des initiatives du sujet ». Cette relation courte et intense qu'est l'examen, selon l'expression de J. Guillaumin, va « précipiter en quelque sorte à l'état pur la forme essentielle de l'acte d'observa-

tion, qui est immobilisation, constitution, définition ». Elle pose deux types de problèmes : quelle(s) méthode(s) ? quel(s) langage(s) ?

• *Les méthodes* : L'observation provoquée de l'examen psychologique est plus difficile que ne le serait une observation invoquée (en situation de vie quotidienne). Elle peut être conduite de trois façons, observation nue, observation armée et observation assistée :

— L'observation nue est la méthode du clinicien pur, elle ne nécessite de sa part que le bon fonctionnement de ses organes des sens, vision et audition, avec comme aides éventuelles une feuille de papier et de quoi écrire. Elle peut se pratiquer, comme il l'a été indiqué, tant au cours de l'entretien que lors de la passation des tests ; l'observateur tâche de capter tout ce qui émane du sujet, gestes, mimiques, exclamations, silences, tremblements... A la fin, il se retrouve avec une quantité plus ou moins importante de notations, mentales pour les virtuoses, écrites dans le cas des psychologues modestes. Cette masse d'informations, qui varie selon l'agilité perceptive et la vivacité scripturale de l'observateur, constitue la matière première qu'il « suffira » de traiter. Et là, les difficultés commenceront.

— L'observation armée : Les armes sont ici des dispositifs d'enregistrement, soit auditifs (magnétophone), soit audio-visuels (caméra, caméscope) ; le sujet est filmé pendant l'examen, soit à découvert et avec son accord, ce qui n'est pas toujours accepté, soit clandestinement et à son insu, ce qui est rarement acceptable hormis certains examens de recherche pratiqués dans les laboratoires de psychologie.

Il n'est pas inutile de filmer aussi le psychologue lui-même, pour lui-même : l'autoscopie est une excellente méthode de formation.

Dans tous les cas, le « visionnage » de l'enregistrement par plusieurs observateurs est extrêmement profitable.

— L'observation assistée : Les psychologues s'aident

de grilles ou de guides d'observation qui leur permettent d'éviter les oublis et de quantifier les comportements du point de vue de leur fréquence d'apparition (occurrence).

L'inconvénient de certaines de ces grilles est que, voulant prévoir tous les comportements possibles, elles deviennent parfois monstrueuses (R. Mucchielli signale l'existence d'une grille d'observation avec 82 catégories...), donc inutilisables en pratique.

- *Les langages* : Que l'observation soit nue, armée ou assistée, le problème le plus important du « Comment observer ? » est celui du langage utilisé pour rapporter les observations. Il existe en fait deux langages, le langage descriptif et le langage interprétatif, et aucun des deux n'est pleinement satisfaisant.

— Le langage descriptif est une notation des phénomènes de façon aussi neutre que possible : tremblement sagittal intermittent de la main droite ; laisse échapper une pièce d'angle de l'assemblage ; prend et pose trois fois la planche VI. Mais ce langage a beaucoup de mal à s'affranchir de toute interprétation : l'expression « laisse échapper », par exemple, peut sous-entendre qu'il y a intention de la part du sujet (le comportementaliste orthodoxe noterait : « Une pièce d'angle tombe de la main du sujet »). La critique principale que l'on formule à l'égard du langage descriptif est son pointillisme, qui rend les notations difficilement utilisables.

— Le langage interprétatif est typique de l'école Carrard ; c'est le langage des aptitudes, qui est aussi celui de la psychologie de sens commun. Ici, on ne s'embarrasse pas de scrupules byzantins : les comportements du candidat sont codés au fur et à mesure qu'ils se manifestent, sans vergogne ; dans l'exemple précédent, l'observateur clinicien noterait : maladresse, ou émotivité, ou précipitation, ou impulsivité, ou nervosité, etc.

Bon nombre de grilles d'observation sont encore formulées en langage interprétatif, en termes d'aptitudes.

En 1948, C. Benassy-Chauffard a dépouillé un nombre élevé de portraits psychologiques établis à partir du comportement au test du Bloc de Wiggly par différents psychotechniciens. Les 13 termes — ou les rubriques — les plus fréquemment utilisés (que l'on aurait pu par conséquent utiliser pour bâtir une grille d'observation) étaient : méthode, perfectibilité de la méthode, aisance des gestes des membres supérieurs, conscience professionnelle, persévérance, ardeur au travail, émotivité en général, émotivité dans la difficulté intellectuelle, régularité dans l'effort, docilité, facteur vitesse/précision, extériorisation des sentiments, confiance en soi.

A la même époque, G. Palmade (1948), utilisant lui aussi le langage des aptitudes, indiquait que les observations du comportement au gravimètre peuvent porter sur « la confiance en soi, l'impulsivité, le contrôle de soi, la prudence, l'hésitation continue et le relâchement ». Quant au trémomètre, il permettrait surtout de juger « d'une part l'attention, l'application, voire la conscience et le scrupule, et d'autre part l'émotivité ! ».

Ce sont ces mêmes termes qui seront repris par l'observateur clinicien lors de la rédaction du compte rendu d'examen, dans un bel élan extrapolatoire allant du mini-comportement à un test aux caractéristiques de la conduite du sujet en tous lieux et en toutes circonstances (cf. *infra*, deuxième partie).

*Observation en situation d'examen psychologique
et dans la vie quotidienne*

Ainsi, l'observation d'un sujet lors d'un examen psychologique (de bilan, de recrutement, d'orientation, etc.) se heurte à de sérieux obstacles, même si elle est armée ou assistée.

Cette conclusion un peu pessimiste s'avère, à la réflexion, prévisible quand on pense aux difficultés que rencontre déjà l'observation naturelle, dans les situations

réelles de la vie — personnelle ou professionnelle — courante.

Dans le monde du travail, l'observation des comportements professionnels est utilisée essentiellement en deux circonstances :

- lors de l'analyse de la situation de travail (à des fins d'affectation, mais aussi de formation, d'ergonomie, d'amélioration des conditions du travail, etc.), d'une part ;
- lors de l'évaluation des résultats de chaque membre de l'entreprise, en vue de la notation annuelle et, partant, d'une éventuelle augmentation ou promotion d'autre part.

Ces observations-là, qui, pourtant, sont étalées dans le temps et non ponctuelles comme lors d'un examen psychologique, sont loin d'être toujours fiables : toute personne qui se sait observée pendant son travail modifie peu ou prou son comportement professionnel habituel (vitesse, rythme, méthode, etc.) afin d'être bien notée ou du moins de ne pas avoir d'ennuis. De fait, l'observateur (psychologue ou non) doit vivre au moins une ou deux semaines dans le bureau ou l'atelier afin de faire, sinon oublier, du moins admettre sa présence, et de pouvoir observer les comportements habituels. Malgré cela, même dans ce cas, l'interprétation de ces comportements n'est pas à l'abri des erreurs. M. de Montmollin rapporte l'exemple d'ouvrières qui, au même poste de travail, s'activent beaucoup ou se déplacent peu, et des erreurs d'interprétation qui peuvent en résulter quant à l'estimation du degré de complexité de la tâche et de la charge mentale ; s'agissant de l'évaluation des caractéristiques individuelles des ouvrières, on pourrait commettre des erreurs équivalentes dans les mêmes circonstances.

Dès lors, on conçoit bien que l'observation des comportements ne soit, comme le notent G. Argentin et R. Ghi-

glione (1985), qu'une forme particulière de la communication non verbale et, qui plus est, unilatérale (dans le sens observé vers observateur), donc particulièrement appauvrie et aux relents d'un behaviorisme réducteur.

Si l'on cherche à comprendre ce qui se passe « à l'intérieur » du sujet, on doit commencer par restaurer le système de communication dans son intégralité, avec ses sous-systèmes (non verbal, para-verbal, verbal), et les interactions entre ces sous-systèmes de signes. Dans un second temps, et toujours pour G. Argentin et R. Ghiglione, il faut prendre aussi en compte les interactions sujet / acteur social - systèmes de signes / société globale.

L'entretien, communication verbale bilatérale, constituerait, dans cette optique, un premier pas vers une meilleure compréhension des conduites des sujets.

III. — L'ENTRETIEN

L'idée, largement et constamment répandue, que « depuis quelques années » les tests sont en baisse et laissent « désormais » la place à l'entretien comme méthode d'évaluation, est fautive : c'est toujours l'entretien qui, dans ce domaine, a occupé la première place. Ch. Kramer (1965) rappelle qu'une enquête, conduite en 1964 par M. Guilbert sur « La pratique de l'embauche dans quelques industries de la région parisienne » concluait que, sur 100 employeurs français, 96 désignent l'entretien comme étant le premier et le meilleur des instruments de sélection. En 1977, une autre enquête effectuée par le groupe ETAP auprès de 120 cadres français montrait que 90 % d'entre eux donnent à l'entretien un rôle « très important » dans la procédure d'embauche.

Cette faveur générale dont jouit en France l'entretien se retrouve dans d'autres pays industriels et à tous les niveaux, plus particulièrement pour les niveaux culturels élevés.

- Lavoëgie M. S., L'orientation en cours de carrière, in C. Lévy-Leboyer et J.-C. Sperandio, *Traité de psychologie du travail*, 593-605, Paris, PUF, 1987.
- Lecourt D., *Lyssenko, histoire réelle d'une « science prolétarienne »*, Paris, Maspero, 1976.
- Legras D., Le recrutement des cadres dirigeants dans les grandes entreprises françaises, in *Psychologie du travail : nouveaux enjeux*, Actes du V^e Congrès de l'Association de Psychologie du Travail de Langue française, 535-541, Issy-les-Moulineaux, Editions EAP, 1989.
- Le Maitour L. M., Réflexions à propos de l'entretien de sélection, *L'Information psychologique*, 41 (1971).
- Le Maitour L. M., Une épreuve de groupe pour la sélection professionnelle et l'affectation du personnel, in *Présent et futur de la psychologie du travail*, Actes du I^{er} Congrès de l'Association de Psychologie du Travail de Langue française, 633-648, Issy-les-Moulineaux, Editions EAP, 1981.
- Lemoine C., Analyse ou évaluation ? Incidences des modes d'observation sur l'utilisation d'une calculatrice, *Psychologie du Travail*, 16, 54-62 (1983).
- Lemoine C., L'évaluation dans une organisation, outil de changement ou élément de blocage ?, *Revue de psychologie appliquée*, 37, 4, 337-350 (1987).
- Lemoine C. et Le Gallou C., Apprendre à se présenter par analyse de sa conduite, in *Psychologie du travail : nouveaux enjeux*, Actes du V^e Congrès de l'Association de Psychologie du Travail de Langue française, 418-425, Issy-les-Moulineaux, Editions EAP, 1989.
- Le Ny J.-F., Jean-Marie Faverge : souvenirs, *Psychologie française*, 33, 3, 214-216 (1988).
- Leplat J., La méthode expérimentale en psychologie appliquée, in M. Reuchlin et al., *Traité de psychologie appliquée*, t. 2, Paris, PUF, 1973.
- Leplat J., L'analyse de la situation de travail : intérêt et rôle du psychologue, *Psychologie du Travail*, 9, 6-11 (1977).
- Leplat J. et Cuny X., *Introduction à la psychologie du travail*, Paris, PUF, 1984.
- Lévy-Leboyer C., Etude méthodologique des tests de groupe, *Le Travail humain*, 1 (1960) ; 2 (1961) ; 1 (1962).
- Lévy-Leboyer C., Les difficultés d'évaluation du potentiel humain en milieu de travail, *Psychologie du Travail*, 6, 13-14 (1974).
- Lévy-Leboyer C., Problèmes éthiques posés par l'usage des tests, in C. Lévy-Leboyer et J.-C. Sperandio, *Traité de psychologie du travail*, 473-485, Paris, PUF, 1987.

- Lévy-Leboyer C., Compte rendu du Symposium international sur « Sélection et évaluation, progrès récents », *Revue de psychologie appliquée*, 37, 307-311 (1987).
- Lévy-Leboyer C., *Évaluation du personnel, quelles méthodes choisir ?* Paris, Editions d'Organisation, 1990.
- Lévy-Leboyer C. et Sperandio J.-C. (eds), *Traité de psychologie du travail*, Paris, PUF, 1987.
- Leyens J.-P., *Sommes-nous tous des psychologues ? Approche psychosociale des théories implicites de la personnalité*, Bruxelles, Pierre Mardaga éd., 1986.
- Maier N. R. F., *La psychologie dans l'industrie*, Verviers, Ed. Gérard & Cie, 1970.
- Meigniez R., Le choix des hommes par les méthodes de groupe, in *Techniques modernes de choix des hommes*, Paris, Editions d'Organisation, 1965.
- Ménard J.-Y., *Fluidité industrielle et sélection du personnel*, communication au V^e Congrès européen de Psychologie du Travail et des Organisations (Rouen, mars 1991).
- Merlino J., Vous cherchez un emploi ? Alors... parlez !, *Le Monde* (24-25 juin 1973).
- Meyer N. et Berger G., *Reconnaissance des acquis. Etude à caractère documentaire*, Saint-Denis, Editions du Service de la Formation permanente de l'Université de Paris VIII, 1988.
- Meyer P., La formulation des comptes rendus d'examens psychologiques, *Bulletin de Psychologie*, 278, XXII, 17 (1968-1969).
- Michiels-Philippe M. P. (éd.), *L'observation*, Neuchâtel, Paris, Delachaux & Niestlé, 1984.
- Miller J. W. et Rove P. M., Influence de l'information favorable et défavorable sur les décisions d'évaluation, *Journal of Applied Psychology*, 1967, 51, 5, et *Psychologie du Travail*, 8, 27-30 (1976).
- Millet G., Etre conseil en recrutement aujourd'hui, *Le Monde* (6 février 1979).
- Mogenet J.-L., *La mesure de la satisfaction au travail du personnel encadré*, thèse, Université de Paris X-Nanterre, 1985.
- Montmollin M. de, *Les systèmes hommes-machines*, Paris, PUF, 1967.
- Montmollin M. de, *Les psychopitres*, Paris, PUF, 1972.
- Montmollin M. de, *L'analyse du travail préalable à la formation*, Paris, Armand Colin, 1974.
- Moulin M., La sélection des analystes programmeurs dans l'Administration des Postes et Télécommunications, *Psychologie française*, 15, 3-4, 245-251 (1970).
- Moulin M., Compte rendu du symposium « Déontologie (Code of Ethics) » du XXI^e Congrès de l'Union internationale de Psycho-

- logie scientifique (Paris, 1976), *Psychologie française*, 22, 3, 184-186 (1977).
- Moulin M., Le psychologue du travail dans le secteur public, *Bulletin de Psychologie*, numéro spécial : *La psychologie du travail*, XXIII, 344, 523-528 (1979-1980).
- Moulin M., Psychologues du travail, que faites-vous ? Résultats d'une enquête, *Psychologie du Travail*, 14, 49-72 (1982).
- Moulin M., Les activités des psychologues du travail et la place du recrutement, *Le Journal des Psychologues*, 5, 10-12 (1983).
- Moulin M., Les psychologues du travail dans les services publics, in C. Lévy-Leboyer. et J.-C. Sperandio, *Traité de psychologie du travail*, 103-115, Paris, PUF, 1987.
- Moulin M., Les évolutions du recrutement à travers les petites annonces « Offres d'emploi », *Le Journal des Psychologues*, 53, 35-37 (1987-1988).
- Moulin M., Evolution et validité des méthodes de recrutement, *Le Journal des Psychologues*, 77, 20-23 (1990).
- Moulin M. et Waguët R., *Précis de pédagogie*, Paris, Editions de la Direction de l'Enseignement supérieur administratif des Postes et Télécommunications, 1979.
- Mucchielli R., *L'entretien de face à face dans la relation d'aide*, Paris, EME/ESF, 1966 (11^e éd. 1989).
- Mucchielli R., *L'étude des postes de travail*, Paris, EME/ESF, 1968 (7^e éd. 1991).
- Mucchielli R., *L'examen psychotechnique*, Paris, EME/ESF, 1969 (7^e éd. 1991).
- Mucchielli R., *L'observation psychologique et psychosociologique*, Paris, EME/ESF, 1974 (3^e éd. 1988).
- Nahoum Ch., *L'entretien psychologique*, Paris, PUF, 1958.
- Nahoum Ch., La méthode clinique en psychologie appliquée, in M. Reuchlin et al., *Traité de psychologie appliquée*, t. 2, Paris, PUF, 1973.
- Netchine S. et Netchine G., La question des tests et ses contextes, *Psychologie du Travail*, numéro spécial : *Les tests en question*, 52-54 (1975).
- Pacaud S., *La sélection professionnelle*, Paris, PUF, 1959.
- Pacaud S., Le diagnostic du potentiel individuel, in M. Reuchlin et al., *Traité de psychologie appliquée*, t. 4, Paris, PUF, 1971.
- Pagès R., Projet de code de déontologie à l'usage des psychologues, *Psychologie française*, 1, 1-27 (1960).
- Pagès R., L'enveloppe idéologique du débat sur les tests, *Psychologie du Travail*, numéro spécial : *Les tests en question*, 36-37 (1975).
- Palmade G., *La psychotechnique*, Paris, PUF, 1948.

- Palmade G., *L'unité des sciences humaines*, Paris, Dunod, 1961.
- Perche M., Méthodes de recrutement, in C. Lévy-Leboyer et J.-C. Sperandio, *Traité de psychologie du travail*, 557-580, Paris, PUF, 1987.
- Perriolat R. et al., Le système de tests informatisés de la SNCF, in *Psychologie du travail, nouveaux enjeux*, Actes du V^e Congrès de l'Association de Psychologie du Travail de Langue française, 563-567, Issy-les-Moulineaux, Editions EAP, 1989.
- Perron-Borelli M. et Perron R., *L'examen psychologique de l'enfant*, Paris, PUF, 1986.
- Perse J. et Lebeaux M. O., *Manuel du Mini-Mult*, Paris, Editions du CPA, 1977.
- Piaget J., *La représentation du monde chez l'enfant*, Delachaux & Niestlé, 1926.
- Pichot P., *Les tests mentaux*, Paris, PUF, 1954.
- Piéron H., *Vocabulaire de la psychologie*, Paris, PUF, 1951.
- Piéron H., *Examens et docimologie*, Paris, PUF, 1963.
- Piveteau J., *L'entretien d'appréciation du personnel*, Paris, INSEP Editions, 1985.
- Pracontal M. de, *L'imposture scientifique en dix leçons*, Paris, Editions La Découverte, 1986.
- Rausch de Trautenberg N., Réflexions sur l'utilisation des techniques projectives — du Rorschach en particulier — en milieu professionnel, *Psychologie du Travail*, 7, 36-38 (1975).
- Rausch de Trautenberg N., *La pratique du Rorschach*, Paris, PUF, 1990.
- Reuchlin M., *Psychologie*, Paris, PUF, 1977.
- Reuchlin M. et al., *Traité de psychologie appliquée*, Paris, PUF, 1985.
- Reuchlin M., Interrogations sur l'orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 6, 1, 5-20 (1977) et, *Psychologie du Travail*, 9, 46-52 (1977).
- Reuchlin M., *La psychologie différentielle*, Paris, PUF, 1985.
- Rey A., *Connaissance de l'individu par les tests*, Bruxelles, Charles Dessart, 1963.
- Rey A., *L'examen clinique en psychologie*, Paris, PUF, 1964.
- Rey A., *Examen clinique en psychologie et techniques psychométriques*, Issy-les-Moulineaux, Editions EAP, 1982.
- Rieu-Fichot C. et Francequin-Chartier G., Histoire de vie et orientation, in G. Pineau et G. Jobert (éds), *Histoires de vie*, t. 1, 115-121, Paris, Editions L'Harmattan, 1989.
- Riveline M., Expérimentation psychologique et critique du témoignage : à propos de l'« expérience » de Whyte sur les tests et de la légende qui en est issue, *Psychologie française*, XI, 2, 179-195 (1966).

- Roch J., *Évaluation des gains attribuables à la sélection de candidats à une formation professionnelle*, communication au Congrès annuel de la Société française de Psychologie, Bordeaux, 1990.
- Rosnay J. de, *Le macroscope — vers une vision globale*, Paris, Le Seuil, 1975.
- Roulin J.-L., Psychométrie et informatique, in *Informatique et différences individuelles*, 263-277, Lyon, PUL, 1990.
- Royer J., *L'examen psychologique de l'enfant*, Marseille, Editions du Journal des Psychologues, 1989.
- Sahuc L., *L'entretien. Introduction à l'art d'écouter*, Toulouse, Ed. Privat, 1976.
- Sahuc L., *Comment identifier les futurs managers ? Une approche par les contre-indications*, Paris, INSEP Editions, 1985.
- Schlegel J., L'emploi des tests projectifs en sélection et orientation professionnelle, *Bulletin de Psychologie*, 225, XVII, 2-7 (1963).
- Schlegel J., L'emploi du test de Rorschach en psychologie industrielle, *Bulletin de Psychologie*, 279-280, XXIII, 1-3 (1969-1970).
- Schlegel J., Les examens de la personnalité en psychologie du travail, *Revue de Psychologie appliquée*, 26, 401-427 (1976).
- Schraml W. J., *Précis de psychologie clinique*, Paris, PUF, 1973.
- Sellier J.-L., *Les tests : les comprendre et y répondre*, Paris, Editions du CEPL, 1973.
- Shore B., *Sala'ilua : a Samoan mystery*, New York, Columbia University Press, 1983.
- Smith M., Gregg M. et Andrews D., *Savoir recruter. Sélection et évaluation, une nouvelle approche*, Paris, Eyrolles, 1990.
- Société française de Psychologie : *Code de déontologie* (1961, 1976).
- Société française de Psychologie : *Des psychologues du travail, pour faire quoi ?*, (1968).
- Société française de Psychologie : Les tests en question, *Psychologie du Travail*, numéro spécial de la Commission française des Tests, Issy-les-Moulineaux, Editions EAP (1975).
- Société française de Psychologie : La preuve en psychologie. Actes de la Table Ronde (Paris, 20 mai 1978), *Psychologie française*, 24, 1, 1-76 (1979).
- Société française de Psychologie : *Quelles motivations au travail ?*, Actes des Journées d'Études (Paris, 1982) de la section Psychologie du Travail, Paris, EME, 1982.
- Sorokin P., *Tendances et déboires de la sociologie américaine*, Paris, Aubier, 1959.
- Sperandio J.-C., *La psychologie en ergonomie*, Paris, PUF, 1980.
- Tapernoux F., *Les centres d'évaluation*, Lausanne, Payot, 1984.

- Tixier J., *Le groupe de discussion. Une méthode active pour la sélection des cadres*, Paris, Ed. Hommes et Techniques, 1974.
- Tixier J., *L'entretien provocateur. Une méthode de sélection des cadres dirigeants*, Paris, Ed. EPI, 1984.
- Tourigny G., Validité d'un centre d'évaluation pour identifier les futurs cadres au gouvernement du Québec, in *Psychologie du travail et nouveaux milieux de travail*, Actes du IV^e Congrès de l'Association de Psychologie du Travail de Langue française, 539-568, Presses de l'Université du Québec, 1987.
- Turbiaux M., Le sac de Scapin, ou de la déontologie psychologique. Compte rendu du Symposium « Déontologie (Code of Ethics) » du XXI^e Congrès de l'Union internationale de Psychologie scientifique (Paris, 1976), *Bulletin de Psychologie*, septembre-octobre (1976).
- Vercors et Coronel, *Quota ou les pléthoriens*, Paris, Stock, 1966.
- Verdie M. et Castello M. (eds), Intelligence, intelligences, *Autrement*, 57 (1984).
- Verne E., *Comment conduire un entretien de recrutement ? Guide pratique pour les cadres d'entreprise*, Paris, INSEP Ed., 1988.
- Vidal A., *BG8 — Notice technique à l'usage des psychologues*, Paris, Editions du CPA, 1972.
- Walker R. E. et Foley J.-M., L'intelligence sociale : historique et mesure, *Psychologie du Travail*, 8, 31-42 (1976).
- Whyte W. H. Jr, *L'homme de l'organisation*, Paris, Plon, 1959.
- Wittersheim J.-C., La validation des examens psychologiques et ses difficultés, *Psychologie du Travail*, 8, 23-26 (1976a).
- Wittersheim J.-C., La validation des examens psychotechniques de prévention d'accidents sur un groupe de monteurs en charpente métallique, *Psychologie du Travail*, 8, 52-58 (1976b).
- Wittersheim J.-C., *La prévention des accidents par les méthodes psychologiques. Etudes et validation des examens*, Issy-les-Moulineaux, Editions EAP, 1980.
- Wittersheim J.-C., *Etude de validation des examens psychotechniques de prévention des accidents : la validation à la DDE*, document interne au Service Prévention de la Caisse régionale d'Assurance Maladie d'Alsace et de Moselle, 1988.
- Ziv A., *L'humour en éducation*, Paris, ESF, 1979.
- Ziv A. et Diem J.-P., *Le sens de l'humour. Dites-moi quel genre d'humour vous aimez et je vous dirai qui vous êtes*, Paris, Dunod, 1987.
- Zurfluh J., *Les tests mentaux*, Paris, Delarge/Editions Universitaires, 1976.

Annexe 1

Code de déontologie

Les applications pratiques de la psychologie se multiplient. Le temps s'éloigne où la qualité de psychologue désignait simplement tous ceux qui possèdent une connaissance fine et nuancée de leurs semblables.

Psychologie du travail, psychologie de l'enseignement ou de l'éducation (psycho-pédagogie, psychologie scolaire), psycho-sociologie appliquée à la vie des groupes, à l'économie (publicité ou vente), à l'information, psychologie clinique, thérapeutique ou médicale, autant de domaines où le psychologue spécialisé utilise aujourd'hui les découvertes issues de la pratique ou de la recherche scientifique.

Les actions professionnelles des psychologues prennent comme objet la personne. Elles posent donc des problèmes de fins et de moyens qui ne peuvent être résolus qu'en se référant à des valeurs éthiques. Cette exigence a plusieurs fois été formulée par les moralistes. Le public y a fait souvent écho.

Le respect de la dignité de la personne, de sa vie privée, de ses intérêts, de sa liberté, constitue le contenu essentiel de cette légitime revendication.

Nombreux sont les psychologues qui formulent eux-mêmes ces exigences morales et qui aspirent à les préciser sous forme de règles de conduite professionnelle. C'est ainsi que le présent code de déontologie des psychologues a été élaboré par les membres de la Société française de Psychologie.

Cette société scientifique, datant de 1901, dont le siège est à la Sorbonne, réunit des chercheurs, des professeurs et des praticiens en psychologie dans le but (article premier des Statuts de la Société) de « favoriser l'étude et la résolution des problèmes théoriques et pratiques que posent les progrès de cette science et de ses applications ». Il était donc naturel que la société mit au nombre de ses préoccupations l'établissement d'un code de déontologie.

Les articles 0 à 6 de ce code ont été adoptés au Congrès annuel de la Société le 7 mai 1961, l'article 7 au Congrès annuel du 8 mai 1976.

Le code engage moralement tous les membres de la Société qui doivent y conformer leur conduite professionnelle.

Principes généraux de déontologie

0 - DOMAINE D'APPLICATION

0.0 - Ce texte est destiné à servir de règle de conduite professionnelle aux membres de la Société Française de Psychologie. Il pourra servir également à toute personne remplissant en tout ou partie de son activité, des fonctions professionnelles de psychologue.

0.1 - Le psychologue a la responsabilité de faire respecter le présent code par les professionnels en formation et les auxiliaires qui dépendent de lui.

0.2 - Il est recommandé au psychologue de faire connaître aussi largement que possible les règles de déontologie de sa profession.

1 - ETHIQUE

1.0 - Dans l'exercice de sa profession le psychologue s'interdit tout acte ou toute parole portant atteinte à la dignité de la personne humaine.

1.1 - Le psychologue agit dans une société qui possède nécessairement des normes éthiques explicites ou implicites. Dans l'exercice de sa profession celles-ci se présentent à lui comme des éléments objectifs de la situation. En toutes circonstances il se réfère à l'éthique de sa profession de psychologue et en particulier s'il rencontre des conflits ou des difficultés d'interprétation de ces normes.

1.2 - Il est conscient de la nécessité d'être objectif et circonspect en particulier quand son action fait intervenir des notions relatives telles que : normal, anormal, adapté, désadapté, etc., appliquées aux personnes et aux rapports interpersonnels.

2 - SECRET PROFESSIONNEL

2.0 - Comme tous ceux qui sont susceptibles, à l'occasion de leur activité professionnelle, d'être mis au courant de secrets concernant les personnes physiques ou morales, le psychologue est soumis à la règle du secret professionnel.

2.1 - Cette règle doit s'appliquer dans des conditions analogues à celles qui sont définies par l'article 378 du Code pénal.

2.2 - En particulier il est rappelé que le secret doit s'étendre, dans le domaine privé des personnes, à tout ce que le psychologue "a vu, entendu ou compris" au cours de sa pratique ou de ses recherches.

2.3 - Le secret doit être sauvegardé aussi bien dans les paroles que dans la conservation et la diffusion des documents. Le psychologue doit faire en sorte que les documents issus de son travail (conclusions, comptes rendus, rapports, exposés, etc.), soient toujours rédigés, présentés et classés de manière que ce secret soit sauvegardé.

2.4 - En dehors des cas d'obligation légale, le psychologue ne peut être délié de son secret par quiconque, pas même par ceux que ce secret concerne.

3 - RESPECT D'AUTRUI

3.0 - Le psychologue doit s'interdire tout acte ou toute parole susceptibles de nuire aux personnes physiques ou morales dont il s'occupe professionnellement. Chaque fois qu'il le peut, il les aide dans les limites de sa compétence pratique.

3.1 - A fortiori, le psychologue ne doit pas employer ses moyens professionnels pour s'assurer des avantages personnels nuisibles à autrui.

3.2 - Le psychologue doit se garder de restreindre l'autonomie d'autrui, et en particulier ses possibilités d'information, sa liberté de jugement et de décision.

3.3 - Lorsque le psychologue, dans son activité professionnelle, se trouve en présence d'intérêts divergents, il oriente ses interventions de façon à éviter de nuire à l'une quelconque des parties en cause.

3.4 - Le psychologue doit prendre garde aux conséquences directes et indirectes de ses interventions, et entre autres à l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

4 - SCIENCE

4.0 - Tout psychologue, quelle que soit sa spécialité (recherche, pratique ou enseignement), doit s'informer constamment des progrès touchant sa discipline. Il en tient compte dans son travail et s'efforce de concourir à ces progrès. Il doit donc accepter toutes les règles, exigences et sujétions qu'imposent les travaux scientifiques.

4.1 - Tout psychologue s'attache à rechercher et à appliquer des critères et des méthodes scientifiquement communicables et contrôlées, limitant ainsi le recours au principe d'autorité.

4.2 - Selon les usages scientifiques, il prend soin de communiquer son savoir de façon aussi complète que possible dans un esprit d'exactitude et de véracité.

5 - AUTONOMIE TECHNIQUE

5.0 - Le psychologue doit assurer son autonomie dans l'usage de ses techniques.

5.1 - Il doit refuser tout engagement que l'état présent des techniques ne lui permet pas d'assumer.

5.2 - Il ne laisse pas à des non-psychologues le soin et la responsabilité du choix des méthodes qu'il emploie.

6 - INDEPENDANCE PROFESSIONNELLE

6.0 - Le psychologue ne doit pas accepter des conditions de travail qui porteraient atteinte à son indépendance professionnelle, c'est-à-dire qui l'empêcheraient d'appliquer les principes déontologiques énoncés dans le présent code.

6.1 - Il doit faire respecter son indépendance professionnelle quelle que soit sa position hiérarchique dans sa situation de travail.

6.2 - Chaque psychologue a le devoir de soutenir ses confrères dans la défense de leur indépendance.

7 - ETHIQUE INTERNATIONALE (Adopté en Assemblée Générale le 8 mai 1976).

7.0 - Le psychologue condamne l'utilisation des notions de <<normal>> et de <<pathologique>> à des fins répressives dans le domaine politique et social, dans quelque pays que ce soit.

La Société Française de Psychologie.

Annexe 2

COMMISSION NATIONALE
DE L'INFORMATIQUE
ET DES LIBERTÉS

Republique Française

DELIBERATION N°85-44 DU 15 OCTOBRE 1985
PORTANT ADOPTION D'UNE RECOMMANDATION RELATIVE
A LA COLLECTE ET AU TRAITEMENT D'INFORMATIONS NOMINATIVES
LORS D'OPERATIONS DE CONSEIL EN RECRUTEMENT

- O o O -

La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés;

Vu la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et notamment son article 6 conférant à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés la mission d'informer toutes les personnes concernées de leurs droits et obligations;

Vu la Convention du Conseil de l'Europe du 28 janvier 1981 pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel;

Vu l'article 9 du Code Civil;

Vu les articles 368, 416 et 416-1 du Code Pénal;

Vu le Code du Travail, et notamment ses articles L.123-1, L.311-4 et L.412-2;

Vu l'ordonnance n°45-1030 du 24 Mai 1945 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi;

Vu la délibération de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés n°81-94 du 21 juillet 1981 portant adoption d'une recommandation relative aux mesures générales de sécurité des systèmes informatiques;

Après avoir entendu Monsieur Alain SIMON, en son rapport et Madame Charlotte-Marie PITRAT, Commissaire du Gouvernement, en ses observations;

Considérant que la présente recommandation concerne la collecte et la gestion manuelle ou informatisée d'informations nominatives par les professionnels du conseil en recrutement;

Considérant qu'il convient d'entendre par professionnels du conseil en recrutement, tout intermédiaire mandaté par un employeur, afin de l'assister dans le choix d'une personne extérieure pour un poste à pourvoir;

../..

..12.

Sur la nature des informations collectées relatives à la vie privée :

Considérant que l'activité de ces professionnels doit respecter la vie privée des candidats;

Rappelle les dispositions :

- de l'article 1er de la loi du 6 janvier 1978 : "l'informatique doit être au service de chaque citoyen. Son développement doit s'opérer dans le cadre de la coopération internationale. Elle ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques";
- de l'article 9 du Code Civil : "Chacun a droit au respect de sa vie privée";

Estime, en conséquence, que les informations collectées ne doivent pas concerner celles qui relèvent exclusivement de la vie privée des candidats, et doivent être strictement nécessaires au recrutement envisagé et en relation étroite avec la finalité du traitement;

Sur la collecte des informations :

1°) Rappelle qu'en application des dispositions de l'article 25 de la loi du 6 janvier 1978 : "la collecte de données, par tout moyen frauduleux, déloyal ou illicite est interdite";

Estime, en conséquence, qu'est contraire aux dispositions dudit article, l'utilisation d'annonces ne correspondant pas à un poste à pourvoir, mais ayant pour objet de constituer un fichier de candidatures.

Constitue de même une manœuvre déloyale, le fait, par un professionnel du conseil en recrutement, de porter à la connaissance d'un employeur la candidature de l'un de ses salariés sans l'accord exprès de celui-ci;

2°) Rappelle qu'en application de l'article 31 de ladite loi et de l'article 6 de la Convention du Conseil de l'Europe, il est interdit de collecter et de conserver, sauf accord exprès du candidat, des données nominatives qui, directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales, les informations relatives à la santé ou à la vie sexuelle des personnes; que l'accord exprès exigé par la loi doit être recueilli par écrit;

Estime que de telles informations ne peuvent être collectées, sous réserve des interdictions légales, que lorsqu'elles sont justifiées par la nature du poste à pourvoir;

Sur l'information préalable :

1°) Rappelle qu'en application des articles 26, 1er alinéa et 45, 2ème alinéa de la loi du 6 janvier 1978, toute personne a le droit de s'opposer, pour des raisons légitimes, à ce que des informations nominatives la concernant fassent l'objet d'un traitement;

Estime, en conséquence, que les professionnels du conseil en recrutement doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour l'exercice de ce droit, par la restitution ou la destruction d'informations concernant un candidat;

..1..

2°) Rappelle qu'en application des dispositions de l'article 27 de la loi du 6 janvier 1978 "les personnes auprès desquelles sont recueillies des informations nominatives doivent être informées :

- du caractère obligatoire ou facultatif des réponses;
- des conséquences à leur égard d'un défaut de réponse;
- des personnes physiques ou morales destinataires des informations;
- de l'existence d'un droit d'accès et de rectification.

Lorsque de telles informations sont recueillies par voie de questionnaires, ceux-ci doivent porter mention de ces prescriptions";

Estime que, d'une part, lorsque l'identité de l'employeur n'a pu être précisée au moment de la collecte, il convient de recueillir l'accord du candidat préalablement à toute transmission d'informations nominatives à cet employeur; que d'autre part, il appartient aux professionnels du conseil en recrutement de s'engager à ne pas collecter à l'insu du candidat des informations de nature confidentielle le concernant, sauf les références professionnelles d'usage courant auprès des personnes signalées par le candidat;

Sur le droit d'accès et de rectification :

1°) Rappelle qu'en application des articles 34 et suivants, et 45 de la loi du 6 janvier 1978, tout candidat peut obtenir communication des informations le concernant;

2°) Rappelle qu'en application de l'article 36, 3ème alinéa de la loi du 6 janvier 1978 "en cas de contestation, la charge de la preuve incombe au service auprès duquel est exercé le droit d'accès sauf lorsqu'il est établi que les informations contestées ont été communiquées par la personne concernée ou avec son accord".

Estime qu'il appartient aux professionnels du conseil en recrutement d'exposer clairement aux candidats les modalités d'exercice du droit d'accès; Que ce droit s'applique tant à la fiche informatisée que manuelle; Qu'il convient d'informer le candidat, sur sa demande, et conformément aux articles 35 et 45 de la loi du 6 janvier 1978, des résultats des analyses, notamment des tests éventuellement pratiqués;

Sur la durée de conservation :

Rappelle qu'en application de l'article 28 de la loi du 6 janvier 1978 "sauf dispositions législatives contraires, les informations ne doivent pas être conservées sous une forme nominative au delà de la durée prévue à la déclaration, à moins que leur conservation ne soit autorisée par la Commission";

Estime que les informations concernant un candidat ne doivent pas être conservées au delà de la durée de la mission de recrutement pour laquelle la candidature a été présentée;

Sur la prohibition des profils :

1°) Rappelle qu'en application du deuxième alinéa de l'article 2 de la loi du 6 janvier 1978, aucune décision de sélection de candidature impliquant une appréciation sur un comportement humain ne peut avoir pour seul fondement un traitement informatisé donnant une définition du profil ou de la personnalité du candidat;

2°) Rappelle qu'en application de l'article 3 de la loi du 6 janvier 1978, tout candidat a le droit d'être informé des raisonnements utilisés dans les traitements automatisés de sélection de candidatures;

Estime que tout candidat a le droit de connaître, lorsque la sélection des candidatures est effectuée de manière automatisée, les motifs pour lesquels sa candidature a été refusée;

Sur les formalités préalables à l'automatisation :

Rappelle, qu'en application de l'article 16 de la loi du 6 janvier 1978, les traitements automatisés d'informations nominatives effectués par les professionnels du conseil en recrutement doivent, préalablement à leur mise en oeuvre, faire l'objet d'une déclaration ordinaire auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés; et que l'omission de ces formalités préalables est passible des sanctions prévues à l'article 41 de la loi précitée;

Sur les mesures de sécurité et de confidentialité :

Rappelle qu'en application des articles 29 et 45, alinéa 1 de la loi du 6 janvier 1978, les professionnels du conseil en recrutement sont tenus de s'engager vis à vis des candidats à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité et la confidentialité des informations;

Estime qu'il appartient aux professionnels du conseil en recrutement de respecter ces impératifs, en particulier lors du remplacement du support papier par un support exploitable par un système informatique.



Le Président
Jacques FAUVET

INDEX DES AUTEURS CITÉS

- Abraham A., 47.
 Akhurst B. A., 162, 255.
 Alain, 21.
 Albou P., 255.
 Allaire B., 28, 165, 166, 255.
 Alquier G., 48.
 Anastasi A., 255.
 Anderson C. W., 163, 255.
 Andrews D., 223, 246, 264.
 Anstey E., 42.
 Anzieu D., 255.
 Argentin G., 26, 27, 255.
 Aristote, 152.
 Arthus H., 47.
 Aubret F., 255.
 Aubret J., 190, 255.
- Bales R. F., 57, 181.
 Balint M., 168.
 Baud F., 22, 157, 159.
 Beauvois J.-L., 9, 20, 138, 140, 167, 255.
 Belbin R. M., 115.
 Benassy-Chauffard C., 25, 139, 158.
 Bender L., 44.
 Bennett G. K., 43.
 Benton A. L., 44.
 Benzecri J.-P., 218.
 Berger Gaston, 48.
 Berger Guy, 261.
 Bernard Cl., 124, 147, 152.
 Bernot J., 49.
 Berthoud S., 257.
 Bessel F., 20.
 Biedma L., 48.
- Binois R., 40.
 Bize P. R., 47, 51.
 Bladié G., 247, 255.
 Blake R. R., 50.
 Blanchard S., 189, 255.
 Bonder A., 162, 256.
 Bonnardel R., 15, 40, 43, 44, 45, 51, 52, 65, 127, 177, 178, 225, 228, 232, 233, 237, 256.
 Bordeleau Y., 50.
 Bray D. W., 187.
 Brémond J., 49, 50.
 Bruce M. M., 50.
 Bruchon-Schweitzer M., 252, 256.
 Buican D., 153, 256.
 Burt C., 153, 219.
- Campbell R. J., 187.
 Canguilhem G., 256.
 Cantiant M., 52.
 Caplow T., 20, 256.
 Cardinet J., 112.
 Carpentier R., 9, 158, 170, 256.
 Carrard A., 22, 24, 48, 157.
 Castello M., 265.
 Cattell A. K. S., 43.
 Cattell J. Mc. K., 179.
 Cattell R. B., 43, 49, 65, 106.
 Cavozi J., 141.
 Chabert C., 255.
 Chandezon G., 256.
 Chardon C., 48, 258.
 Château J., 87, 216, 256.
 Chiland C., 257.
 Coronel, 163, 265.
 Crayssac L., 77.

- Crozier M., 77, 78, 254, 257.
 Cuny X., 260.
- Damiani C., 255.
 David J.-D., 167.
 Debray R., 173, 257.
 Delay J., 46, 257.
 Descartes R., 152, 252.
 Descombes J.-P., 257.
 Detœuf A., 156, 257.
 Devereux G., 167, 257.
 Diem J.-P., 265.
 Dorra H., 74, 75, 76, 141, 257.
 Dubois J., 74, 257.
 Duchapt H., 52.
 Dunnette M. D., 126, 128, 162, 257.
 Dupont J.-B., 257.
 Durieux F., 257.
- Engelhart D., 178.
 Ernoult V., 55, 257, 259.
 Eysenck H. J., 43, 49, 161, 162, 257.
- Faverge J.-M., 22, 43, 124, 126, 128, 157, 159, 201, 204, 217, 246, 257, 258.
 Ferrieux D., 256.
 Feuerstein R., 173.
 Fiedler F., 50.
 Flaubert G., 9.
 Florentin H., 257.
 Foley J.-M., 265.
 Fourastié J., 251.
 Fourcade J., 50.
 Fourier Ch., 107.
 Fraisse P., 21, 84, 258.
 Francequin-Chartier G., 263.
 Francès R., 50, 178, 258.
 Franck L. D., 47.
 Fredericksen N., 55.
 Freeman D., 153, 258.
 Freud S., 152.
 Frey J. H., 166.
- Galilée G., 123.
 Gangloff B., 258.
- Gatier G., 48.
 Gauss K. F., 133.
 Gendre F., 112, 114, 257.
 Genest M., 135, 136, 258.
 Ghiglione R., 26, 27, 163, 258.
 Ghiselli E. E., 128, 258.
 Gibert M., 258.
 Gilbert P., 48, 258.
 Gillet B., 258.
 Gobineau H. de, 48.
 Goguelin P., 33, 40, 43, 44, 45, 51, 78, 148, 149, 177, 254, 258.
 Gordon L. V., 49, 50, 114.
 Gough H. G., 49.
 Grant D. L., 187.
 Gregg M., 223, 246, 264.
 Gruère J.-P., 257, 259.
 Guilbert M., 27, 161.
 Guilford J. P., 46, 49, 65, 179.
 Guillaumin J., 18, 22, 31, 259.
 Gutenberg J., 102.
 Guyot D., 51.
 Guyot J., 28, 259.
- Hanson R. O., 20.
 Hartigan J. A., 259.
 Hathaway S. R., 49.
 Heiss R., 47.
 Hemphill J. K., 55.
 Heymans G., 48.
 Holland J. L., 49, 50, 113.
 Huynen T., 259.
 Huynen-Janssens M., 259.
- Iff W., 259.
- Jardillier P., 79, 251, 259.
 Jeannot M., 131, 136, 161, 163, 165, 168, 177, 190, 191, 207, 253, 259.
 Jobert G., 263.
 Jung C. G., 48.
- Kanouse D. E., 20.
 Kincannon J. C., 108, 109.
 Klingebiel P., 42.
 Koch K., 15, 47.
 Kohs C., 44.

- Kotek D., 259.
Kotek J., 259.
Kourovsky F., 42.
Kouteynikoff V., 43.
Kramer Ch., 27, 31, 259.
Kuder G. F., 50.
- Laborde P., 44, 237.
Lacan J., 152.
Lagache D., 150.
Lahy J.-M., 43, 51, 52, 56, 65, 66, 126, 232.
Lancestre A., 256.
Landsheere G. de, 165.
Lapassade G., 10, 259.
Laugier H., 36, 159.
Laurent Ph., 49.
Lavigne R., 121, 259.
Lavoëgie M. S., 49, 173, 177, 223, 253, 259.
Lebeaux M. O., 109, 263.
Lecourt D., 153, 260.
Le Gallou C., 260.
Legras D., 260.
Le Maitour L.-M., 57, 74, 76, 77, 181, 183, 260.
Lemoine Cl., 160, 260.
Le Ny J.-F., 260.
Leplat J., 206, 260.
Le Senne R., 48.
Lévy-Leboyer Cl., 57, 178, 181, 191, 260, 261.
Leyens J.-Ph., 9, 73, 261.
Lowenfeld M., 47.
Luscher M., 48.
Lyssenko T., 153, 219.
- Machover K., 47.
Mackinley J. C., 49.
Macquarrie T. W., 45.
Maier N. R. F., 261.
Manzione J., 43.
Marconi G., 102.
Matalon B., 163, 258.
Mead M., 153, 219.
Meigniez R., 261.
Ménard J.-Y., 249, 250, 261.
Merlino J., 186, 261.
- Meunier G., 45.
Meuris G., 40.
Meyer N., 190, 255, 261.
Meyer P., 139, 140, 261.
Michiels-Philippe M. P., 261.
Miller J. W., 138, 261.
Millet G., 76, 141, 257, 261.
Mira y Lopez E., 48.
Mogenet J.-L., 258, 261.
Molière, 139.
Montmollin M. de, 9, 26, 77, 89, 129, 143, 151, 152, 194, 218, 224, 261.
Morin J., 127.
Moulin M., 247, 255, 261, 262.
Mouton J. S., 50.
Mucchielli R., 18, 19, 20, 21, 22, 24, 29, 33, 36, 47, 118, 119, 120, 160, 177, 254, 262.
Murray H. A., 47.
- Nahoum Ch., 15, 16, 17, 18, 163, 262.
Netchine G., 11, 262.
Netchine S., 11, 262.
Noizet G., 36.
- O'Connor M., 44.
Oléron P., 150, 151, 153.
Osgood C. E., 50.
O'Sullivan M., 46, 179.
- Pacaud S., 44, 54, 124, 125, 126, 177, 262.
Pagès R., 150, 262.
Palmade G., 25, 81, 262.
Parenti A., 50.
Pasquasy R., 111.
Penrose L. S., 42.
Perche M., 263.
Perriolat R., 263.
Perron R., 48, 263.
Perron-Borelli M., 263.
Perse J., 46, 109, 110, 257, 263.
Pezeu F., 55, 257, 259.
Pfister M., 47.
Philonenko A., 49.
Piaget J., 17, 263.

- Pichot P., 40, 42, 46, 49, 178, 257, 263.
 Piéron H., 36, 44, 125, 159, 263.
 Pineau G., 263.
 Piorkowski C., 22.
 Pire G., 40, 43.
 Piveteau J., 263.
 Poisson D., 229.
 Poisson J., 40.
 Poujaud P., 48.
 Pracontal M. de, 153, 263.
 Proust M., 48.

 Ramonett I., 166.
 Rausch de Traubenberg N., 263.
 Raven J. C., 42.
 Rennes P., 40, 42, 43, 45, 54.
 Reuchlin M., 11, 263.
 Rey A., 17, 44, 118, 263.
 Ricossay G., 51, 52, 65.
 Rieu-Fichot C., 263.
 Riveline M., 174, 263.
 Roch J., 264.
 Romey G., 48.
 Rorschach H., 15, 47, 64, 103.
 Rosenzweig S., 48.
 Rosnay J. de, 80, 264.
 Rossolimo G., 104.
 Roulin J.-L., 255, 264.
 Rove P. M., 138, 261.
 Royer J., 44, 264.

 Sahuc L., 29, 264.
 Schlegel J., 178, 223, 264.
 Schraml W. J., 264.
 Sellier J.-L., 264.
 Shore B., 153, 264.
 Smith M., 223, 246, 264.
 Sorokin P., 36, 264.
 Sperandio J.-C., 261, 264.
 Spranger E., 50.
 Stein M. I., 48.
 Stora R., 47.
 Strong E. K., 50, 240.

 Super D. E., 50, 140.
 Szondi L., 48.

 Tapernoux F., 264.
 Tazartez R., 141, 257.
 Techy M., 111.
 Thionville R., 258.
 Thorndike E. L., 19.
 Thurstone L. L., 43, 44, 65.
 Thurstone Th. G., 43.
 Tiberghien G., 255.
 Tixier J., 265.
 Torrance E. P., 45.
 Toulouse E., 125.
 Tourigny G., 188, 265.
 Turbiaux M., 265.

 Valin J.-P., 40.
 Van Lennep D. J., 47.
 Vercors, 163, 265.
 Verdie M., 265.
 Verne E., 265.
 Vernon P. E., 167.
 Vidal A., 106, 107, 116, 265.

 Waguet R., 262.
 Walker R. E., 265.
 Wartegg E., 48.
 Wechsler D., 45.
 Whyte Jr W. H., 36, 174, 175, 265.
 Wiersma E. D., 48.
 Wigdor A. K., 259.
 Wilde O., 9.
 Williamson E. G., 177.
 Wittersheim J.-Cl., 167, 177, 223, 245, 246, 265.

 Zazzo R., 44.
 Zimmerman W. S., 49, 65.
 Ziv A., 46, 265.
 Zulliger H., 47.
 Zurfluh J., 177, 265.

INDEX DES MATIÈRES

- Absentéisme, 193, 198.
Acceptabilité, 90, 160, 169-173, 179-180, 183, 186, 188, 202.
Accident, 192-193, 198, 207, 213, 217, 224-234, 246, 247.
Acquis (reconnaissance des), 189.
AFPA, 22, 177, 183, 185, 201.
Age, 88, 90, 173-174.
Aide à l'évaluation : voir Evaluation.
Ajustement, 122-123.
Amour (cote d'), 194.
Analogique (test), 50-56, 65, 104.
Analyse :
 des clusters, 108 ;
 des correspondances, 218 ;
 de la demande, 10, 71-78, 82, 86, 131, 154, 168, 175, 222 ;
 factorielle, 200, 201, 218 ;
 de la situation de travail, 26, 71, 78-82, 86, 154, 168, 202, 250, 253 ;
 systémique, 80-81 ;
 transactionnelle, 31, 168.
Ancrage (effet d'), 19.
Antipsychologie, 9.
Appréciation, 194-197.
Apprentissage, 10, 88, 193, 198, 245.
Aptitude, 11, 114, 195, 225-227.
Aptitude (avis d'), 62, 135, 224-247.
Aptitudes (langage des), 24, 139-140, 162, 195, 196, 221.
Arbre des causes, 192.
Aspiration, 29, 47.
Assessment center : voir Centre d'Evaluation.
Astrologie, 74, 151, 250, 252, 253.
Attente, 29, 134, 254.
Attente pré-perceptive, 21, 30.
Attitude, 16, 32, 50, 168, 224-227, 232-234, 240.
Attribution (effet d'), 89.
Autorité (principe d'), 152.
Autoscopie, 23, 168.

Balance (modèle de la), 87-89, 172.
Balint (groupe), 123, 168.
Banque d'items, 63.
Bilan, 55, 71, 190, 219-220.
Bilan informatisé, 62-67, 105-116, 188-190.
Biologisme, 11, 173.
Boucle (de rétroaction), 149, 157, 190, 192, 199, 218.
Bureau (test de), 51, 52-54.

Cadre, 83, 84, 131, 171, 177, 178, 180, 186, 194, 206, 207, 239-244, 253.
Caractériel (test), 38, 46-50.
Caractérorologie, 48, 151.
Catégorie socio-professionnelle, 10, 37, 90.
Catégorisation, 132-133.
Centration (effet de), 19.
Centre d'Evaluation, 55, 60-62, 86, 177, 186-188.
CERP, 177, 178.
Chasseur de têtes, 176.

- CIO, 92.
 Climat, 82, 193, 198.
 Clinique, 15-34, 60, 67, 150, 152, 206, 218.
 Codage, 24, 52.
 Code de Déontologie : voir Déontologie.
 Commission française des Tests, 93, 178.
 Communication des résultats, 130-143, 172.
 Compensation, 128.
 Comportement, 15, 17, 18, 19, 54, 55, 57, 61, 66, 155, 198, 208, 212-220.
 Comportements (langage des), 140, 195.
 Composite (méthode), 60-67, 186-190.
 Compréhension (attitude de), 32, 33.
 Compte rendu, 25, 99, 108, 130-143.
 Condensation pivotale, 127.
 Conditions de travail, 26, 192, 240.
 Conformisme, conformité, 31, 169, 173, 175.
 Confortation, 30, 31, 164.
 Connaissances, 17, 36-37, 85.
 Conseil (Psychologue-), 82, 242.
 Consigne, 36, 95, 100, 189.
 Consultant (Psychologue), 82, 83, 143.
 Contingence (modèle de), 128-129.
 Contradiction, 30, 120.
 Contre-validation, 222.
 Contrôle (échelle de), 49, 113.
 Convergent (processus), 39.
 Correction, 37, 62, 65, 67, 102-103, 164, 189.
 Corrélation, 170, 185, 201, 213-218, 221.
 Corrélations (psychologie des), 219.
 Correspondance (analyse des), 218.
 Cote d'amour, 194.
 Couple (rupture du), 31.
 Coût, 89-90, 193.
 Créativité, 45-46.
 Critère, 86-93, 153, 160, 191-197, 198, 201-207, 218, 220.
 Culture d'entreprise, 81, 151, 254.
Culture fair, 91, 174.
Culture free, 37, 90.
 Curriculum vitae (CV), 21, 33, 62, 117, 128.
 Défense (mécanisme de), 90.
 Dégredation, 128.
 Degré de liberté, 37, 103.
 Demande (analyse de la) : voir Analyse.
 Déontologie, 47, 78, 99, 140, 164, 170, 186, 220, 246.
 Dépendance-Indépendance du champ, 44, 232-234.
 Dépouillement, 16, 30, 36, 67, 102-103.
 Diagnostic, 15, 60, 71, 118-121, 132, 152.
 Différence (illusion de la), 87.
 Différences interindividuelles, 10, 20, 60, 87, 90, 209, 247.
 Dilemme, 135-136.
 Diplômes, 169, 175-176, 252.
 Directivité, 33.
 Discrétion (règle de), 135.
 Discussion (groupe de), 57, 180-182.
 Distanciation, 153, 171.
 Divergent (processus), 39, 45, 122.
 Docimologie, 36, 159, 164, 165, 193.
 Dynamique (psychologie), 15, 168.
 Dysfonctionnement, 207.
 Echantillon représentatif, 150, 199, 238.
 Economie interne (principe d'), 120.

- Effet :
- d'ancrage, 19 ;
 - d'apprentissage, 88 ;
 - d'attribution, 89 ;
 - de centration, 19 ;
 - de halo, 19, 21, 159, 185, 195, 209 ;
 - de négativité, 20 ;
 - pervers, 245 ;
 - de sélection, 20, 66, 204, 246 ;
 - de support, 102.
- Empathie, 32.
- Emprise, 160.
- Enquête de validation, 153, 190, 209-211, 220.
- Enrichissement instrumental, 173.
- Enseignement assisté par ordinateur (EAO), 37, 63.
- Entraînement à la passation des tests, 88, 95, 171.
- Entretien, 15, 22, 27-34, 55, 60, 61, 160-169, 202.
- Entrevue : voir Entretien.
- Entropie, 76.
- EPHE, 177.
- Equation personnelle, 20.
- Equité, 90, 164, 173.
- Ergonomie, 26, 177, 240.
- Erreur sociologiste, 11.
- Essai professionnel, 51, 175-176.
- Etalonnage, 62, 63, 65, 87, 119, 130, 174, 189.
- Ethique : voir Déontologie.
- Ethnologie, 167.
- Ethylisme, 231.
- Etiquetage, 172-173.
- Evaluation (aide à l'), 189, 190, 208-209, 210.
- Expérimentale (psychologie), 149-150, 152, 200.
- Facilité d'emploi, 89.
- Factoriel (test), 38, 39.
- Fidélité, 87, 191, 201.
- Fixisme, 11, 88, 173.
- Fonction discriminante, 113.
- Formation, 26, 77, 78, 84, 116, 155, 163, 168, 180, 189, 193, 198, 207, 208, 220, 224, 234-236.
- FPA : voir AFPA.
- Gauss (courbe de, loi de), 133, 215-216.
- Gestion prévisionnelle, 79, 249.
- Graphologie, 74, 166, 252.
- Graphométrie, 48.
- Grille d'évaluation, 195, 208-211 ;
- d'observation, 24, 57, 181, 184.
- Groupe (épreuve de), 22, 38, 56-59, 179-186.
- Halo (effet de), 19, 21, 159, 185, 195, 209.
- Handicapé (travailleur), 80.
- Hématopsychologie, 151, 250, 252.
- Hérédité, 11, 153.
- Histoire de vie, 18, 126.
- Hochebot (test), 43, 63.
- Holistique, 16, 38.
- Homosexuelle (relation), 31.
- Humour (appréciation de l'), 46, 171.
- Hypothèse, 120-121.
- Identification, 21, 163.
- Idiosyncrasie, 16, 119, 150.
- Illusion de la différence, 87.
- Imagination réalisante, 33.
- In basket* (test), 54-56, 93.
- Incident critique, 192, 198, 254.
- INETOP, 92, 178, 190.
- Informations, 23, 28, 31, 117-130, 154, 163, 168, 172, 195, 218-219.
- Informatisé (bilan), 62-67, 86.
- Instrumental (test), 22, 38, 46, 63, 90.
- Intellectuel (test), 11, 37, 38, 39-46, 64, 65.
- Intelligence (test d') :
- abstraite, 39-44, 63 ;
 - concrète, 22, 44-45, 213, 225-234 ;

- sociale, 39, 46, 57, 120, 162, 179, 181, 183, 184.
 Intérêts, 29, 50, 63, 66.
 Interprétation, 15, 24, 26, 36, 64, 105-117.
- Langage des aptitudes : voir Aptitude.
 Langage des comportements : voir Comportement.
 Ligne des moindres carrés (de régression), 213-215.
 Loi de Gauss : voir Gauss.
 Loi de l'offre et de la demande, 167.
 Loi de Poisson : voir Poisson.
 Lyssenkisme, 11.
- Manipulation, 167.
 Mécanisme de défense, 90, 120, 186.
 Médian(e), 216.
 Mémoire, 20, 44.
 MENSA, 173.
 Message, 130-143.
 Méta-analyse, 156, 246.
Métis, 162.
 Métrique (approche), 15, 35, 60, 64, 67.
 Micro-situation, 36, 176.
 Miroir, 32.
 Modèle, modélisation, 126-129, 218.
 Modèle de la balance : voir Balance.
 Modérateur statistique, 91.
 Morphopsychologie, 74, 151, 250, 252, 253.
 Motivation, 33, 75, 162, 202.
 Moyenne, 11, 216.
- Négativité (effet de), 20.
 Neutralité bienveillante, 31.
 Non-directivité, 16, 32, 33.
 Non-dit, 211.
 Notation, 23, 24, 26, 103-104, 158.
- Note brute, 63, 104 ;
 standard, 63, 104.
 Numérogie, 151, 252.
- Objectivité, 89, 157, 160, 164, 179, 187, 194, 201.
 Observation, 15, 18-27, 36, 60, 67, 157-160, 168, 169, 180.
 Opportunité (étude d'), 76.
 Optimum (courbe à), 214-215.
 Organigramme, 73, 75.
 Orientation (scolaire, professionnelle), 71, 79, 91, 107, 114, 166, 190, 193.
- Panel interview*, 28.
 Papier-crayon (test), 38, 62, 65, 90.
 Passation, 65, 67, 100-102.
 Pédagogique (test), 36-37.
 Perception (test de), 44.
 Personnalité, 17, 155, 171-172, 250.
 Personnalité (test de), 46-50, 63, 65, 175.
 Physiognomonie, 151.
 Plateau (courbe à), 213-214.
 Poisson (loi de), 229.
 Polydiplômé, 250.
 Pondération, 127-130, 210-211, 222, 239.
 Portrait psychologique, 25, 54, 118-121, 129, 132, 136, 142.
 Pourcentage d'accord, 217-221.
 Pourcentage d'exactitude, 103-104.
 Prédicteur, 127, 168, 188, 213-219.
 Pré-enquête, 199, 200, 208-209, 238.
 Preuve, 147-153.
 Profil :
 de poste, professionnel, 131 ;
 psychologique, 131, 195.
 Projectif (test), 15, 22, 38, 47-48, 64, 90.
 Projection, 21, 29, 89, 161, 163.
 Promotion, 26, 62, 71, 79, 91, 162,

- 167, 176, 181, 187-188, 194, 199, 251, 253.
- Pronostic, 60, 71, 117-130, 152, 153, 191.
- Pseudo-test, 189, 190, 252.
- Psychanalyse, 16.
- Psychologisme, 81.
- Psychomoteur (test), 22, 46, 51-52, 65, 66, 224-234.
- Psychotechnique, 191.
- QCM : voir Questionnaire à choix multiple.
- QI : voir Quotient intellectuel.
- Questionnaire, 38, 48-50, 64.
- Questionnaire à choix multiple, 36-37.
- Quotidienne (psychologie), 167, 221.
- Quotient intellectuel, 173.
- Racisme, 91, 111.
- Réalisation (groupe de), 57, 182-185.
- Reclassement, 60, 71, 80.
- Reconnaissance des acquis, 189.
- Recrutement, 60, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 116, 162, 164, 167, 181, 203, 249-254.
- Réductionnisme, 147, 173.
- Référentiel interne, 119, 159, 161.
- Régulation, 30, 31, 80.
- Relations humaines, 17, 30.
- Ressources humaines, 190.
- Rétroaction : voir Boucle.
- Risque d'erreur, 120-122.
- Rotation, 193, 207.
- Sadomasochiste (rapport), 31.
- Satisfaction, 50, 193, 198, 241, 245; mutuelle, 30, 31, 164.
- Secret professionnel, 10.
- Sectoriel (test), 38.
- Sécurité (emplois de), 64, 177, 192, 223-234.
- Sélection, 76, 77, 78, 202, 207, 249-254.
- Sélection (effet de), 19, 20, 66, 204.
- Semi-directivité, 33, 202, 208, 210.
- Sens commun (psychologie de) : voir Quotidienne (psychologie).
- Sensibilité, 87.
- Sexogramme, 73.
- Simulation, 36, 56, 61.
- Situation (analyse de la), 26, 79.
- Société française de Psychologie, 93, 95, 150, 169, 178, 186.
- Sociogramme, 73, 75.
- Sociologisme, 11, 81.
- Statut du psychologue, 10, 73, 82-85.
- Stochastique (liaison), 150.
- Suivi, 142.
- Support, 37, 174.
- Support (effet de), 102.
- Surdiplômé, 250.
- Surdoué, 174, 250.
- Syndicat, 164, 208.
- Synthèse des informations, 117-130.
- Système, systémique, 80, 81, 219-220.
- Système de signalisation, 141.
- Taylorisme, 131, 237.
- Team building*, 115-116.
- Team role*, 115-116.
- Tests, 27, 30, 35-59, 61, 86-93, 169-186.
- T group, 180.
- Théorie implicite de la personnalité (TIP), 89, 129.
- Thesaurus, 55, 91-93.
- Transgression, 77.
- Turn-over* : voir Rotation.
- Valeurs, 29, 50, 81, 115-116, 161, 210, 254.
- Validation, validité, 22, 49, 71, 88, 126, 147-247.
- Variable modératrice, 128-129.
- Vécu, 16, 168.



R

Imprimé en France
Imprimerie des Presses Universitaires de France
73, avenue Ronsard, 41100 Vendôme
Avril 1992 — N° 37 914

Examen psychologique en milieu professionnel pour recruter, orienter, promouvoir, reclasser. Variété des buts, mais identité de la démarche : examiner un sujet conduit, *nolens volens*, à examiner au préalable la demande de cet examen (comprendre le problème qui se pose derrière le problème posé), puis à reconsidérer les pratiques habituelles.

Plutôt que de les protéger à tout prix, à l'ombre du secret professionnel par exemple, le psychologue du travail doit expliciter ses techniques à toutes les parties intéressées. Chacun pourra, de la sorte, juger en toute connaissance de cause, en comparant la démarche proposée — de l'analyse de la situation de travail dans toutes ses dimensions à la validation des pronostics — à celles des bateleurs et magiciens du choix des personnes, qui clament leurs certitudes et proclament leur infaillibilité.

L'éclipse partielle qu'a connue en France l'examen psychologique pendant les vingt dernières années est en train de se terminer, mais la reprise ne pourra être totale que lorsque les méthodes d'intervention auront toutes été revues et améliorées. Cela implique une très sérieuse relance de la recherche appliquée, à la fois par les chercheurs, actuellement plus orientés vers les aspects théoriques que vers les possibilités d'application, et par les praticiens, confinés dans leurs tâches quotidiennes. A la veille du grand marché commun européen, chacun d'eux est concerné au premier chef.

Michel Moulin est cadre de gestion du personnel à la Direction des ressources humaines de la Poste et chargé de cours à l'Université Paris X-Nanterre.



Participant d'une démarche de transmission de fictions ou de savoirs rendus difficiles d'accès par le temps, cette édition numérique redonne vie à une œuvre existant jusqu'alors uniquement sur un support imprimé, conformément à la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012 relative à l'exploitation des Livres Indisponibles du XX^e siècle.

Cette édition numérique a été réalisée à partir d'un support physique parfois ancien conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal. Elle peut donc reproduire, au-delà du texte lui-même, des éléments propres à l'exemplaire qui a servi à la numérisation.

Cette édition numérique a été fabriquée par la société FeniXX au format PDF.

Couverture :

Conception graphique — Coraline Mas-Prévoist
Programme de génération — Louis Eveillard
Typographie — Linux Libertine, Licence OFL

*

La société FeniXX diffuse cette édition numérique en accord avec l'éditeur du livre original, qui dispose d'une licence exclusive confiée par la Sofia — Société Française des Intérêts des Auteurs de l'Écrit — dans le cadre de la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012.