

La formation à l'utilisation de tests dans un Master de psychologie en France : constats et propositions

Philippe Chartier, philippe.chartier@cnam.fr, CNAM/INETOP/GEP 41, rue Gay-Lussac 75005 Paris

Résumé : La première partie de l'article est consacrée à deux types de constats : d'une part, ceux relatifs à l'usage des tests en France, d'autre part, ceux concernant la formation de niveau Master dans le domaine de l'évaluation des personnes. Deux approches sont ensuite présentées qui visent à développer de bonnes pratiques évaluatives : les recommandations internationales sur l'utilisation des tests et la procédure de certification proposée par l'EFPA. Dans les deux cas, le débat se déplace du statut de l'utilisateur de test (psychologue ou non-psychologue) au niveau des compétences requises par cet utilisateur. A partir de ces approches nous proposons des principes d'élaboration d'un document qui accompagnerait l'étudiant durant sa formation. La conclusion reprend les questions des conditions d'utilisation des tests et de la formation.

Mots-clés : formation, tests, psychologie, master, recommandations internationales, EFPA

1. Des constats

1.1 Des constats sur l'usage des tests en France

L'usage des tests psychométriques standardisés (tests d'aptitudes cognitives, inventaires d'intérêts, questionnaires de personnalité...) est, en France et en théorie, réservé aux seuls psychologues, c'est-à-dire aux personnes justifiant d'une qualification de niveau Master en psychologie. Soulignons que 1° si le titre de psychologue est reconnu par la loi, il n'existe pas, à notre connaissance, de règles juridiques précises qui encadreraient légalement cette limitation de vente et d'utilisation, 2° on peut observer un écart entre théorie et pratique. En effet, de nombreux témoignages (entre autres ceux d'étudiants pendant leur stage, mais aussi ceux de praticiens en poste...) font état de pratiques évaluatives, au moins dans le domaine de l'orientation, ne respectant pas toujours scrupuleusement cette règle. Quelques exemples :

- dans certaines structures, des conseillers d'orientation, non psychologues, utilisent des tests, (passation, cotation, interprétation et/ou restitution) après avoir été formés « sur le tas » par un collègue plus expérimenté, éventuellement psychologue dans le meilleur des cas ;
- des épreuves sont accessibles aux non psychologues sous réserve d'une formation dispensée par l'auteur ou l'éditeur de l'épreuve. Cet « agrément » est restreint à l'utilisation d'une seule épreuve (objet de la formation) et il est obtenu à la suite d'une formation (payante) proposée par l'éditeur, et dont les modalités de validation peuvent être variables ;
- des épreuves sont disponibles en ligne sur internet, quelle que fois gratuites mais souvent payantes, rarement accompagnées d'information concernant le statut, et la formation, de la personne qui va élaborer et/ou va superviser la cotation et la restitution des résultats.

Ces éléments témoignent de la complexité de la situation en France et de la difficulté, aussi bien au niveau des organisations professionnelles de psychologues qu'au niveau des éditeurs de tests, d'élaborer très précisément un cadre conceptuel qui encadrerait l'usage des tests. Si en 2001 cette question a été posée explicitement dans le titre même d'un article (qui doit-il utiliser les tests psychologiques : psychologues ou non psychologues ?), il semble que la situation ne s'est pas réellement éclaircie (Castro, Mogenet, Pozzi, Glatz, Cardoso, Thiebault et Peinture, 2001). Signalons que, plus récemment (depuis 2010), des éditeurs de tests et outils d'évaluation, en France, se sont réunis pour proposer une charte (charte des éditeurs d'outils d'évaluation des personnes, non daté) qui

propose un certain nombre de règles et de critères afin de garantir la qualité des outils et de leurs utilisations. Trois domaines sont concernés : la construction et la validation des outils, l'appartenance des concepteurs à la communauté scientifique française ou internationale et l'utilisation des outils par des professionnels. Si dans ce document il est noté que les outils ne doivent être utilisés « que par des personnes compétentes, formées à leur utilisation et leur interprétation » (p.4), la qualification de ces utilisateurs de tests n'est pas précisée.

1.2 Des constats sur la formation à l'usage des tests en France

Responsable depuis plusieurs années de l'enseignement d'un module intitulé « l'évaluation des personnes » dans le Master 2 voie professionnelle *Psychologie de l'orientation et du conseil*, je suis surpris tous les ans, en début d'année, de la diversité des étudiants concernant les acquisitions et expériences dans ce domaine. Précisons que près de 60 % de nos étudiants de M2 proviennent de M1 d'autres universités (spécialité psychologie). Un certain niveau d'hétérogénéité entre ces étudiants n'est pas surprenante mais on peut observer que :

- les acquisitions dans le domaine de la mesure et de la psychométrie sont très variables, selon les universités d'origine et la dominante du Master 1 (psychologie du travail, psychologie clinique, psychologie sociale... voir également SFP, non daté 1) ;
- pour la majorité des étudiants, l'expérience concrète se limite généralement à une, et une seule, passation et, le plus souvent, il s'agit d'une auto-passation ;
- pour la plupart ils n'ont jamais abordé, ni manipulé, un manuel de test ;
- leur connaissance de simples noms de test (ou d'auteurs d'épreuves) est très limitée ;
- les connaissances en statistiques sont fragiles, et, lorsqu'elles existent, elles ne sont jamais articulées avec des notions psychométriques... .

Ces constats posent la question des contenus des formations licence et master dans le domaine de l'évaluation psychologique des personnes. Notons que durant les années 1970 à 1980 on a assisté à un déclin de cette formation : « la psychométrie n'est plus enseignée dans les universités, qu'elle n'est plus considérée comme un thème de recherche porteur, et qu'elle tend à ne plus être utilisée sur le terrain par les praticiens » (Priou, 2005, p.192). Des évolutions depuis ces années se sont probablement produites sur les contenus des formations universitaires mais il serait intéressant de questionner la place actuelle des programmes dans ce domaine.

Reste que, pour ces étudiants entrant en M2 dans notre Master, ils n'ont plus qu'une année (universitaire, dans laquelle se place un stage de 15 semaines...) avant d'obtenir, s'ils valident leur année, le statut de psychologue leur permettant, comme nous l'avons déjà indiqué, l'accès à l'utilisation de nombreux tests.

Comment alors concevoir, dans un espace-temps limité (le module de 6 ECTS comporte 60 heures d'enseignement) un enseignement, voire une formation, qui permette de garantir un bon niveau de maîtrise des outils d'évaluation, et ce aussi bien dans le domaine des tests d'aptitudes cognitives, des intérêts professionnels et des dimensions de la personnalité ? C'est presque une gageure...

Comment être assuré que, dans quelques mois, ces professionnels qualifiés seront bien capables de maîtriser des outils d'évaluation ? De transférer les connaissances acquises sur quelques épreuves prototypiques étudiées en formation à un ensemble varié de tests ? En d'autres termes une formation Master (en psychologie) est-ce toujours suffisant ? Et, en étant un peu provocateur, est-ce toujours nécessaire ?

Toutes ces sources possibles de variations dans le contenu des formations expliquent que, même si tout étudiant diplômé en psychologie, de niveau Master, possède les bases théoriques, méthodologiques et les compétences pratiques, nécessaires à la bonne utilisation de tests, il est possible que, comme dans la ferme des animaux (Orwell), certains soient plus « égaux » que d'autres à ce niveau. D'ailleurs, dans un document relatif à l'utilisation des tests, la SFP conseillait que « l'enseignement des théories et des pratiques psychométriques soit obligatoire et harmonisé dans tous

les cursus de formation de psychologue » (SFP, non daté 1, p.2). Car d'éventuelles différences de formation auront des conséquences dans la pratique ultérieure, comme nous l'indique Dana Castro : « deux choses sont certaines : toute la multitude de tests actuellement disponible n'est pas « enseignable » et les enseignements dispensés aux futurs psychologues au cours de leur formation initiale vont marquer de leur empreinte, et pour longtemps, leur pratique ultérieure » (Castro, 2001, p.52).

De plus, au-delà de la formation, une réelle expérience est indispensable et doit s'étendre à une diversité d'épreuves : « le fait de posséder des diplômes universitaires en psychologie ne remplace pas l'expérience acquise et tous les psychologues diplômés ne sont pas forcément compétents pour tous les tests existants » (Levy-Leboyer, 1987, p. 474).

Pour élargir les perspectives au-delà du débat psychologue/non psychologue (Castro et al., 2001 ; SFP, non daté 2), et approfondir la discussion que nous avons amorcée ailleurs en 2008 (Chartier et Loarer, 2008), nous proposerons ici deux pistes de réflexions supplémentaires : d'une part la présentation des Recommandations internationales sur l'utilisation des tests (SFP, 2003), d'autre part l'approche développée très récemment de l'EFPA (European Federation of Psychologists' Associations) concernant l'élaboration d'une procédure de certification pour les utilisateurs de tests.

2. Les recommandations internationales sur l'utilisation des tests

Il s'agit d'un document élaboré en 2000 par la commission internationale des tests (International Test Commission), traduit et adapté par des spécialistes français de l'évaluation de la commission des tests de la Société Française de Psychologie (Pierre Vrignaud, Dana Castro et Jean-Luc Mogenet) et diffusé en 2003 dans un numéro spécial de la revue *Pratiques Psychologique* (SFP, 2003).

Ces recommandations ont été élaborées à partir du recueil et de l'analyse de différentes sources : « le travail sur les recommandations a débuté en rassemblant les documents se rapportant aux normes sur les tests, codes de déontologie, d'utilisation de tests, etc..., dans un grand nombre de pays » (p.10).

Les Recommandations comportent de 3 parties :

- 1) les recommandations générales ;
- 2) les recommandations concernant un usage éthique des tests [*agir de façon professionnelle et éthique, s'assurer de ses compétences pour utiliser des tests, prendre ses responsabilités dans l'utilisation des tests, garantir sécurité du matériel, assurer la confidentialité des résultats*] ;
- 3) les recommandations pour assurer une pratique correcte dans l'utilisation des tests [*estimer l'intérêt éventuel d'une utilisation des tests dans une situation d'évaluation donnée, choisir des tests techniquement fiables et appropriés à la situation, s'assurer de l'absence de biais, faire les préparations requises pour la séance de tests, administrer les tests de manière appropriée, corriger et analyser les tests avec exactitude, interpréter les résultats de manière appropriée, communiquer les résultats clairement et précisément aux personnes concernées, contrôler l'adéquation du test et de son utilisation*].

L'objectif principal de ce texte est de « promouvoir une bonne utilisation des tests et d'encourager des pratiques exemplaires dans le domaine de l'évaluation » (p.9). L'approche choisie n'est pas ici de restreindre l'utilisation des tests à telle ou telle profession mais de lister les compétences que devraient posséder tout utilisateur de test : « le but à long terme de ce projet comprend la production d'un ensemble de recommandations qui se rapportent aux compétences (connaissances, capacités, savoir-faire et autres caractéristiques personnelles) requises des utilisateurs de tests. Ces compétences sont définies en termes de critères de performances évaluables. » (p.10).

On trouve ainsi une liste de connaissances et compétences que devrait posséder tout utilisateur de test :

- *Connaissances déclaratives pertinentes :*

- Connaissances des principes et procédures de base de la psychométrie, et des exigences techniques des tests (par exemple, fidélité, validité, standardisation) ;
 - Connaissance suffisante des tests et de la mesure, pour permettre une compréhension appropriée des résultats des tests ;
 - Connaissance et compréhension des théories pertinentes et des modèles des aptitudes, de la personnalité et d'autres construits psychologiques ou de la psychopathologie, autant que nécessaire pour s'informer sur le choix des tests et l'interprétation des résultats ;
 - Connaissance des tests et des fournisseurs de tests dans le secteur d'application où l'on intervient.
- *Connaissances pratiques et compétences :*
- Connaissances et compétences relatives aux procédures spécifiques d'évaluation ou aux instruments, y compris l'utilisation des procédures d'évaluation assistée par ordinateur ;
 - Connaissances spécialisées et compétences pratiques nécessaires pour une bonne utilisation des tests situés à l'intérieur du répertoire d'outils d'évaluation de chacun ;
 - Connaissances et compréhension de la- ou des- théorie(s) sous-jacente(s) aux scores au test, lorsque c'est important si l'on veut être en mesure de tirer des inférences valides à partir des résultats au test.

Bien qu'il soit disponible depuis 10 ans, ce document, très intéressant, reste largement méconnu aussi bien des étudiants, que de certains enseignants, mais aussi de la majorité des praticiens. A quoi attribuer ce constat ? Les réponses sont complexes et multiples... .

Pourtant le cadre proposé est très pertinent pour qui s'intéresse à la formation à l'usage des tests : à partir de cette liste de compétences il est possible, par exemple, d'élaborer un programme de formation précis ainsi que des modalités d'évaluation concernant le niveau de maîtrise de ces compétences.

3. La procédure de certification de l'EFPA

Dans l'approche précédente, il ne s'agit que de « recommandations » et la validation des compétences identifiées restent sous l'autorité de l'enseignant. Avec le système élaboré par la Fédération européenne des associations de psychologues EFPA (European Federation of Psychologists' Associations) le système d'évaluation des compétences s'institutionnalise. En effet, dès 2005 l'EFPA a développé un projet pour élaborer un cadre visant à préciser (voire règlementer) l'usage des tests. Trois objectifs sont indiqués :

- promouvoir la qualité de l'évaluation ;
- protéger les consommateurs et les citoyens ;
- promouvoir la mobilité des utilisateurs de tests en leur permettant d'exercer dans tous les pays européens.

L'EFPA propose ainsi des standards qui définissent ce que les utilisateurs ont besoin de savoir et de faire pour utiliser les tests de manière sûre et compétente, dans différents cadres et contextes d'utilisation (recrutement, évaluations de besoins éducationnels, aide à l'orientation...). Trois modules sont distingués (Bartram et Lindley, 2011) :

- être responsable d'une utilisation éthique des tests ;
- obéir à des règles de bonne pratique de l'utilisation des tests ;
- obéir à des règles de bonne pratique de la passation des tests.

Chaque module est décomposé en un ensemble de standards (de 3 à 6 selon le module), par exemple : « s'assurer que l'on possède les compétences nécessaires à l'utilisation des test » pour le module 1, « choisir les tests appropriés à la situation » pour le module 2, ou encore « calculer avec exactitude les

résultats des tests » pour le module 3. Chaque standard est défini en termes de performance attendue de l'utilisateur de tests et liste les contextes spécifiques associés. Trois niveaux de compétences sont ainsi distingués :

- le niveau 1, assistant de l'utilisateur de test, qui se caractérise par des compétences pour exercer dans des contextes restreints, sous la supervision d'un professionnel certifié niveau 2 ou niveau 3 ;
- le niveau 2, utilisateur de tests, concerne des compétences étendues pour un exercice en autonomie dans des contextes bien définis, avec la possibilité d'exercer en dehors de ce cadre mais alors sous la supervision d'un professionnel certifié de niveau 3 ;
- le niveau 3, spécialiste des tests et de l'évaluation, certifie une autonomie complète dans l'utilisation des tests pouvant aller jusqu'à la conception et le développement d'épreuves.

Pour l'EFPA un psychologue expérimenté avec une pratique dominante en évaluation, se situerait au niveau 3, un enseignant qui a la responsabilité d'évaluer des besoins en vue d'adopter des démarches pédagogiques spécifiques, se situerait au niveau 2, une personne chargée uniquement de la passation d'un test se situerait au niveau 1.

L'EFPA propose la mise en place d'un système d'accréditation externe « Euro-Test », composé de structures nationales, et de structures locales agréées, qui vérifieraient et valideraient ces différents niveaux. La qualification obtenue permettant aux personnes de s'inscrire dans un registre national et dans un répertoire européen.

A notre connaissance, cette procédure d'accréditation, lancée en 2011 au Royaume-Uni, n'est pas encore mise en place en France.

4. Un exemple d'application

Comme nous l'avons déjà indiqué, ces approches permettent de développer un cadre explicite pour la formation à l'utilisation de tests avec la possibilité, en reprenant l'approche de l'EFPA, de distinguer trois niveaux de formation. Nous avons ainsi élaboré un document de référence qui reprend un certain nombre d'éléments de ces deux approches mais qui vise également à donner plus de sens aux enseignements, à les relier de manière plus forte à une pratique d'évaluation et à développer l'auto-évaluation chez les étudiants. En particulier il doit permettre de :

- servir de document de référence, pour l'enseignant comme pour les étudiants, pour définir le contenu et les objectifs généraux de la formation ainsi que les objectifs spécifiques de chaque séance d'enseignement ;
- faire repérer aux étudiants en début d'année là où ils en sont (auto-évaluation formative), identifier plus facilement les besoins de chacun, et faciliter ainsi la mise en place d'une plus grande individualisation de l'enseignement ;
- permettre, en cours d'année, une auto évaluation par l'étudiant de sa progression ;
- permettre de mieux cerner les apports du stage... .

Ce document pourrait également prendre la forme d'une sorte de portfolio (ou en permettre son élaboration) qui viendrait éventuellement compléter l'évaluation du module réalisée par l'enseignant (actuellement constituée d'un dossier écrit de type études de cas).

Ce document¹ aborde les éléments suivants (liste non exhaustive) :

1° L'analyse des demandes : en quoi la passation de test(s) est-elle une réponse possible à un type de demande identifiée ?

¹ Nous avons bien conscience que l'élaboration d'un tel document est un vaste travail. Nous n'en proposerons qu'une première version perfectible.

- 2° La connaissance d'un large éventail de tests utilisables et de leurs soubassements théoriques ;
- 3° La capacité de choisir les épreuves les plus pertinentes dans une situation donnée ;
- 4° La capacité d'identifier les intérêts, limites et spécificités d'une épreuve à partir de documents « techniques » (manuels, articles scientifiques...), ainsi que la capacité à porter un regard critique sur ces documents ;
- 5° La passation (comment garantir la standardisation, comment faire face à des incidents critiques...);
- 6° La cotation et le choix d'étalonnages (analyse des limites de fiabilité des étalonnages proposés...);
- 7° L'interprétation des résultats (et la maîtrise des théories de référence) avec distinction de deux niveaux :
 - a) l'interprétation de la mesure (savoir relier les scores obtenus à la théorie du domaine, comprendre ce que signifie une variable factorielle...);
 - b) l'interprétation clinique (comment le psychologue peut traduire les résultats de la mesure afin qu'ils deviennent compréhensibles pour le répondant et que celui-ci puisse s'approprier l'information ?).
- 8° L'articulation des résultats avec les autres éléments constitutifs de la demande ;
- 9° La restitution orale des résultats ;
- 10° Les comptes rendus écrits ;
- 11° Le regard réflexif sur sa pratique ;
- 12° Les aspects déontologiques de l'évaluation.

Les principaux éléments de ce type de document peuvent être communs à tout enseignement de niveau Master relatif à l'évaluation des personnes, dans l'objectif de mieux harmoniser les contenus de formation, avec en complément éventuel, pour tenir compte des différents domaines (psychologie du développement, du travail, de l'orientation...) quelques adaptations spécifiques (par exemple les aspects 2 et 3 qui ne peuvent concerner que les outils utilisables dans un domaine particulier). Il pourrait être utilisé dès le Master 1 afin de répartir les enseignements entre M1 et M2.

5. Conclusion

Dans le contexte actuel, caractérisé par 1° une multiplication des évaluations et des contextes (dans les domaines scolaires, médicaux, de l'orientation, des ressources humaines...), 2° le développement important de tests informatisés et/ou sur internet, 3° le flou actuel relatif au statut et compétences des utilisateurs de ces tests, il devient urgent de (re)définir les contextes d'utilisations des tests, les caractéristiques des utilisateurs de test et des contenus des formations. Deux grandes questions doivent être traitées :

- Qui peut utiliser des tests standardisés, et plus précisément des tests psychologiques (capacités cognitives, traits de personnalité, intérêts, valeurs...)?
- Quels doivent être les contenus et modalités des formations (et de leur validation) permettant leur utilisation ?

Pour dépasser le débat historique centré sur le statut (psychologue/non psychologue, voir Castro et al., 2001 et Castro, 2001), nous avons présenté deux pistes de réflexion, à nos yeux pertinentes, qui déplacent la question du statut vers les compétences requises par l'utilisateur de test pour qu'il puisse mettre en place une bonne pratique évaluative et devenir ainsi un utilisateur compétent : « un utilisateur de tests compétent utilise les tests de manière appropriée, de manière professionnelle, et de manière éthique, en prenant en considération les besoins et les droits de ceux qui sont impliqués dans le processus de passation des tests, les justifications de la passation, et le contexte, au sens large, dans lequel la passation se déroule » (SFP, 2003, p.13).

Utilisation des tests et formation, ces questions méritent d'être débattues par les praticiens de l'évaluation (psychologues et non-psychologues) et par les enseignants-chercheurs responsables des formations, afin de dresser un état des lieux de l'existant et de développer des principes et des

pratiques plus lisibles, liées à des formations mieux définies et mieux reconnues, permettant ainsi d'identifier de manière plus précise 1° les conditions d'utilisation de tests - définis comme des outils d'évaluation présentant un certain niveau de fiabilité- et de les différencier ainsi d'autres pratiques évaluatives, et d'autres outils d'évaluation, dont les conditions de validité et d'utilisation ne seraient pas définis et/ou seraient discutables, 2° les utilisateurs de tests compétents.

6. Références et bibliographie

- Bartram, D. et Lindley, P. (2011). Launch of the European test user qualification model in the UK, *Testong International*, 26, 2-5.
- Charte des éditeurs d'outils d'évaluation des personnes (non daté), téléchargeable sur www.charte-des-editeurs.org.
- Chartier, P. & Loarer, E. (2008). *Evaluer l'intelligence logique*. Paris : DUNOD.
- Castro, D. (2001). L'examen psychologique au moyen des tests : de la pratique professionnelle à la formation universitaire, *Le journal des psychologues*, 186, 52-55.
- Castro, D., Mogenet, J-L., Pozzi, B., Glatz, N., Cardoso, C., Thiebault, P. et Peinture, S. (2001). Qui doit utiliser les tests psychologiques : psychologues ou non psychologues ?, *Pratiques Psychologiques*, 2, 103-118.
- Chartier, P. & Loarer, E. (2008). *Evaluer l'intelligence logique*. Paris : DUNOD.
- Levy-Leboyer, C. (1987). Problèmes éthiques posés par l'usage des tests. In C. Levy-Leboyer & J-C. Spérendio (Eds.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 473-485). Pais : PUF.
- Priou, P. (2005). Apports et limites des outils psychométriques en contexte professionnel. In G. Pithon & B. Gangloff (Eds.), *Evaluer pour former, orienter et apprécier* (pp. 187-222). Paris : L'Harmattan.
- SFP (non daté 1). *La problématique de l'utilisation des tests*. Site www.sfpsy.org
- SFP (non daté 2). *Qui doit utiliser les tests psychologiques : psychologues ou (...)*. Site www.sfpsy.org Récupéré du serveur FTP du Ministère de l'Éducation Nationale : <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/noteeval/ne0304.pdf>
- SFP (2003). *Recommandations internationales sur l'utilisation des tests*. *Pratiques Psychologiques*, numéro spécial hors-série (téléchargeable sur le site de la SFP : www.sfpsy.org).