

## Chapitre 1

# Un instrument de mesure scientifique

Le test de personnalité est considéré  
comme un critère d'investigation fiable.

*Un test est une situation expérimentale standardisée servant de stimulus à un comportement. Ce comportement est évalué par une comparaison statistique avec celui d'autres individus placés dans la même situation, permettant ainsi de classer le sujet examiné soit quantitativement, soit typologiquement.*

**PICHOT, 1954**

*Pour mériter le nom de test,  
un examen doit être standardisé,  
fidèle, valide et étalonné.*

**GILBERT DE LANDSHEERE, 1979**

## Place de l'outil

En 2024, en France, nous vivons dans une société obsédée de plus en plus par la rationalisation. Les organismes financeurs, pour limiter les fraudes, pour contrôler leurs dépenses, sont devenus des super-vérificateurs, de plus en plus intrusifs. Les managers sont payés pour contrôler, vérifier les actions de leurs équipes. Ils ont besoin de données de plus en plus précises pour maîtriser le territoire sur lequel ils interviennent. Les recruteurs doivent rentabiliser leur temps passé. Les consultants, eux aussi, veulent faciliter leur travail d'accompagnement. On leur demande des comptes chiffrés sur l'efficacité de leur travail. Nous vivons une période centrée sur l'optimisation des ressources.

Il est couramment admis aujourd'hui que le meilleur moyen de contrôler, et donc (ce rapport de cause à effet pourrait déjà être remis en cause!) de rendre efficace une action serait de mettre en place des outils de mesure, des indicateurs. L'outil doit être le plus fiable possible, simple d'utilisation et avec des résultats faciles à compiler dans un temps record. Les algorithmes font merveille dans ce domaine. Ils donnent des réponses là même où parfois la question ne se pose pas!

Le test ou le questionnaire de personnalité font partie de l'armada déployée dans cet objectif de mesure efficace, d'élaboration d'une forme d'un résultat exploitable sur la personne. Mais que veut-on établir exactement? Quel est l'objectif? À quoi servent les données obtenues? Qui ou quoi servent ou desservent-elles possiblement?

Mesurer l'aptitude d'une personne à soulever un poids, à écrire une lettre sans faute d'orthographe ou à créer un tableau Excel se comprend aisément et s'avère fort utile. Il s'agit d'un test de performance. Ce n'est pas l'objet de cette réflexion.

Évaluer l'adéquation entre une personne et un poste, définir son mode de management d'une équipe, accompagner une personne vers un changement de vie en s'appuyant sur des résultats à des tests, bien qu'étant l'objectif recherché, paraît plus risqué.

Mettre en place un outil de mesure permet-il effectivement dans le champ qui nous intéresse, celui de la personnalité, d'aider l'accompagnant dans son travail et l'accompagné dans son cheminement? Jusqu'où nous mène le rapprochement entre personnalité et rentabilité?

## **Le poids des sciences exactes par rapport aux sciences dites « molles »**

Dans la France du XXI<sup>e</sup> siècle restent encore beaucoup de suspicions sur ce qui ne ferait pas partie du champ du scientifique. La notion de preuve, vérifiable, est toute-puissante.

Les psychologues évoluent dans un domaine qui bien souvent échappe au scientifique, pour aborder les contrées subtiles de l'être. On le leur reproche parfois, alors qu'on les consulte justement parce qu'il devient difficile de comprendre un comportement, de dépasser une émotion... toutes choses hors champ de la « norme « vérifiable. Lorsqu'une personne a mal, elle va consulter un médecin. Si le médecin ne voit rien « d'objectivement malade », le patient va chez le psychologue ou le psychiatre pour traiter une éventuelle somatisation. Le scientifique préside au psychologique. La conception d'un corps humain comme une série de rouages appartenant à une machine que l'on pouvait réparer, héritée de Descartes, commence seulement à évoluer dans notre pays au profit d'une conception plus holistique. Mais cette conception corps-machine est encore bien présente, même au sein du corps médical. Le principe de précaution, du

## Chapitre 3

# Les aspects pratiques : quels gains ?

### **Une facilité d'emploi**

Pour atteindre un objectif précis : recruter une personne ou connaître ses caractéristiques, l'emploi d'un test est pratique. Il suffit d'acheter un questionnaire et de le déployer. C'est l'argument le plus entendu auprès des utilisateurs.

Pour le commanditaire : le gain est comptabilisé en matière de temps, d'argent et de personnel.

### **Un gain de temps : des comparaisons et des tris**

Sur quel critère se baser pour sélectionner un candidat, connaître ses appétences, voire ses failles ? L'entreprise a trop de candi-

datures pour un poste. Elle ne peut se permettre de recevoir tous les candidats avec un potentiel susceptible de convenir.

L'emploi d'un test est un moyen de tri, même si celui-ci se fait sur des critères assez peu maîtrisés. L'employeur gagne du temps et ses choix sont dirigés.

## **Une méthode peu coûteuse**

Les principaux tests sont connus, chaque entreprise a ses propres habitudes de recrutement. Le commanditaire envoie un document de passation à son client et le logiciel calcule le résultat. C'est simple et la définition qui est proposée des caractéristiques des candidats permet des choix de façon autonome, rapide et prétendument neutre. Tout le monde s'accorde sur la pratique. L'algorithme est roi. La confiance absolue!

Au plan méthodologique, utiliser un test pour arriver à un résultat constitue un moyen qui se suffit à lui-même. La démarche est employée tellement systématiquement qu'elle n'est plus interrogée. Elle est considérée comme nécessaire et suffisante.

Certaines entreprises, et c'est une pratique de plus en plus courante, fixent des critères précis pour un poste et sélectionnent uniquement les candidats qui ont répondu favorablement à ces critères dans le test choisi.

Le recruteur n'économise pourtant pas la réflexion en amont pour déterminer quelles caractéristiques seront privilégiées pour choisir le candidat.

Un questionnaire peut être passé en ligne, il n'y a besoin d'aucune surveillance, pas de personnel mobilisé. Les grilles de réponse sont rapides à exploiter, aucun besoin de qualification. Les temps de passation sont courts. Un logiciel comptabilise si

Une des principales raisons du succès des tests de personnalité, indépendamment du côté pratique dont nous avons parlé, c'est bien la demande exprimée par ceux qui les passent. Ils ont hâte de savoir.

Mais savoir quoi? Qui parle? De qui au juste parle-t-on? Qui est ce MOI que l'on cherche tant à capter, et même à mettre en cage? Qu'est-ce qu'une personnalité?

Passer par un test pour se définir apporte-t-il la satisfaction convoitée? Est-ce le bon miroir? Nous avons vu que de multiples biais venaient entraver sa passation comme sa réception. L'image de soi qui est proposée est donc très normée, pâle et floue.

## La personnalité

Il y a souvent confusion entre la notion de tempérament, de caractère, de personnalité et celle du comportement. Confusion entre la notion d'identité et de personnalité.

Rappelons quelques définitions :

Le comportement est la façon dont on agit à un moment donné, et peut donc se reproduire ou pas.

Le tempérament, comme le caractère serait un ensemble de comportements, connotés d'une certaine façon, en fonction de catégories normées. « Il a du caractère » peut vouloir dire : « Il sait s'opposer », ou « Il est insupportable », ou « Il est atypique »... La notion en elle-même est donc très floue et varie selon les contextes. « Il a du tempérament » veut véhiculer le même type d'*a priori*.

L'identité suppose une conscience intériorisée de soi qui permet à la personne de ressentir son unité, sa cohérence pour conti-