



Validité et Fidélité de PersProfile Manager

Versus Systems SA

Introduction

PersProfile Manager repose sur les typologies de W. Marston et de C. Jung et sur les recherches faites sur l'Intelligence Emotionnelle par P. Salovey et D. Goleman. Ces typologies sont à la base de la plus grande partie des outils psychométriques développés sur le marché, et ont fait à ce titre, l'objet de maintes certifications de la part des éditeurs de tests comportementaux ou de personnalité.

Même si PersProfile Manager se dit une auto-analyse plutôt qu'un test, il doit répondre aux critères métrologiques d'un test plus classique. Lorsque l'on s'apprête à utiliser un test, il est essentiel de se poser deux questions :

1. Dans quelle mesure l'interprétation des

scores sera-t-elle adéquate, dotée de sens et utile?

2. Dans quelle mesure les scores seront-ils dénués d'erreur liée à la mesure?

La première question a trait à la validité; la seconde renvoie à la fidélité.

Bien que la validité et la fidélité soient des caractéristiques essentielles d'un test, l'efficacité de celui-ci tient surtout aux conditions dans lesquelles le test est utilisé et à l'interprétation qui est faite des résultats, et ce même si les qualités métrologiques du test se sont avérées excellentes lors l'une validation préalable.

Séminaire de Formation en vue de la Certification des utilisateurs

C'est pourquoi Versus Systems S.A. dispense un séminaire de formation et de certification de deux jours nécessaires, un passage obligé pour la restitution des résultats de PersProfile Manager. Ce séminaire est ensuite complété par des workshops à périodicité régulière permettant l'assimilation des nouveautés, que ce soit au niveau du produit ou à celui des derniers enseignements liés à la psychologie comportementale. Les thèmes qui y sont abordés permettent une utilisation appropriée de cet outil, en fournissant des indications essentielles sur les consignes à donner aux répondants, sur les conditions d'utilisation,

sur le cadre théorique sous-jacent et l'interprétation des résultats. Ce séminaire donne droit à une Certification en bonne et due forme, faisant suite à un examen des connaissances acquises. Versus Systems S.A. incite fortement les utilisateurs chez ses clients à faire leur Certification et à respecter la Charte d'utilisation de PersProfile Manager (voir le chapitre Charte d'utilisation de PersProfile Manager).

Introduction

Séminaire de
Formation en vue de
la Certification des
utilisateurs



Validité et Fidélité de PersProfile Manager

Versus Systems SA

Validité

La publication "Standards for Educational and Psychological Testing" (APA, 1985) précise que la validité d'un test réfère à "la justesse, la pertinence et la signification des inférences que l'on fait à partir des résultats à ce test". La validité renvoie au caractère adéquat ou pertinent de l'interprétation des scores obtenus à un test. Elle désigne le degré auquel un test

mesure bien ce pour quoi il a été construit. Différents types de validité peuvent être distingués. Ci-dessous, nous rapportons dans quelle mesure PersProfile Manager répond aux exigences des formes « classiques » de validité (validité de contenu, de construit, de critère), ainsi qu'à celle de la conception plus moderne de validité subjective.

Validité de contenu

La première étape pour assurer un certain degré de validité consiste, pour le constructeur, à fournir dans le manuel d'utilisation un descriptif du contenu couvert par le test. Ainsi, il permet à l'utilisateur de s'assurer que le test couvre adéquatement le domaine qui l'intéresse spécifiquement. En complément au séminaire de formation, l'utilisateur trouvera dans le Guide rapide d'utilisation de PersProfile Manager, des informations précieuses sur le contenu et le cadre théorique sous-jacent à cet outil. Les conditions de passation recommandées y sont également décrites, et si elles sont suivies par l'utilisateur, elles contribuent à une utilisation valide de cet outil.

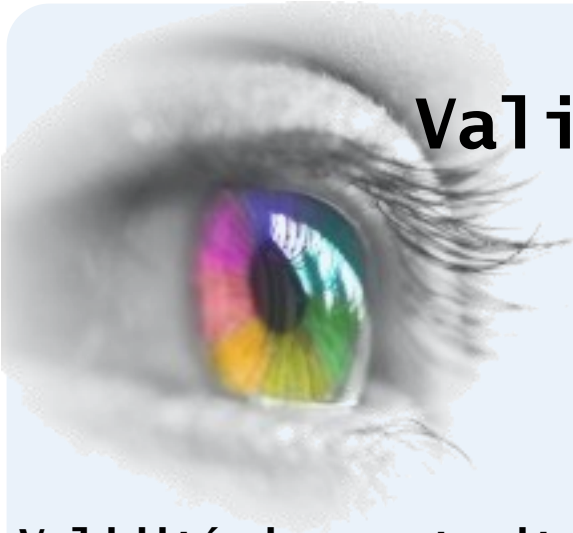
Par ailleurs, la simplicité et la clarté à la fois des consignes et des items favorisent leur bonne compréhension et donc

la validité des résultats. Enfin, le calcul des scores étant entièrement automatisé, celui-ci est objectif et exact (il ne dépend pas de l'utilisateur).

Le processus de validation de PersProfile Manager est un exercice réalisé en permanence par des outils internes, et souvent avec le concours de clients. De plus, en 1998 et en 2006, deux études externes de validation de PersProfile Manager ont été menées à chef. Pour examiner sa validité de contenu, PersProfile a été comparé à des tests de référence équivalents. Le coefficient de cohérence s'est avéré chaque fois au-dessus de la moyenne.

Validité

Validité de contenu



Validité et Fidélité de PersProfile Manager

Versus Systems SA

Validité de construit

La validité de construit permet d'établir dans quelle mesure les scores issus d'un test reflètent la possession de certaines caractéristiques psychologiques. Pour répondre à ce critère, le constructeur doit fournir un cadre théorique complet spécifiant la nature des construits faisant l'objet de mesure. Le manuel de PersProfile Manager (Guide rapide PersProfile Manager), ainsi que le séminaire de formation et de certification dispensé par

l'équipe de Versus Systems S.A., accordent une importante place à la définition des dimensions psychologiques mesurées par cet instrument. Par ailleurs, au cours de ses deux validations, la cohérence interne du test a été largement examinée. Les coefficients d'homogénéité pour des items sous-tendant une même dimension se sont avérés tout à fait bons.

Validité de critère

La validité de critère porte sur la valeur prédictive d'un test. On peut évaluer la valeur prédictive d'un test en établissant son utilité dans un processus de prise de décision. Un test est considéré comme valide de ce point de vue dans la mesure où il facilite la prise de décision. Si PersProfile Manager est utilisé comme un outil d'aide à la sélection du personnel, le but de son utilisation est de maximiser les bonnes décisions (placer la bonne personne à un poste) et minimiser les mauvaises. Comme le test n'est pas le seul outil utilisé pour la sélection du per-

sonnel, il est important de comparer le taux de bonnes décisions à celui obtenu avant l'introduction du test dans le processus de sélection. Nos utilisateurs rapportent tous à ce jour une plus grande satisfaction dans les décisions prises au niveau de la sélection et développement du personnel depuis l'introduction de PersProfile Manager dans le processus décisionnel.

Validité de
construit

Validité de
critère



Validité et Fidélité de PersProfile Manager

Versus Systems SA

Validité subjective

On peut aussi s'intéresser à la « validité subjective » des résultats d'un test informatisé, c'est-à-dire au degré auquel les répondants se retrouvent dans le profil généré par PersProfile Manager. Le principe est que si les répondants admettent que le profil reflète effectivement leur personne, alors les scores et leur interprétation présentent une certaine validité.

L'expérience de restitution des résultats sur plus de 1'000'000 d'analyses principalement en France, Allemagne, Italie et en Suisse, démontre que plus de 80% des personnes déclarent totalement se reconnaître dans les résultats de PersProfile Manager. Globalement, le 20% restant se dit plutôt d'accord.

Fidélité

Les scores obtenus à un test sont susceptibles de contenir un certain degré d'erreur. Il peut s'agir d'erreurs systématiques, dans le sens qu'elles augmentent ou diminuent constamment les scores obtenus au test. Ce type d'erreurs est généralement lié aux conditions inadéquates dans lesquelles le test est administré. Ces erreurs peuvent donc être réduites en accordant du soin à l'administration du test. Éliminer les erreurs systématiques permet d'augmenter la validité de l'interprétation des scores.

D'autres erreurs sont aléatoires, dans le sens qu'elles altèrent les scores de manière imprédictible. Ces erreurs peuvent être dues aux fluctuations temporaires de la mémoire, aux variations de la motivation ou de la concentration, un manque de soin dans la manière de répondre, des réponses fournies au hasard. En raison de tels facteurs, les scores varient d'une passation à

l'autre. Il est difficile de contrôler ou de prédire ces erreurs. Toutefois, on peut obtenir une estimation de leur influence à l'aide de différentes procédures statistiques. Il s'agit d'estimer ce que l'on appelle la fidélité des scores ou le degré d'erreur de mesure.

Pour tester la fidélité de PersProfile Manager, il a été recouru à la méthode test-retest qui consiste à administrer le même test deux fois au même groupe de répondants avec un intervalle temporel. Cette méthode est pertinente lorsque l'on est intéressé par la stabilité des scores au cours du temps (par exemple parce que l'on souhaite mesurer des caractéristiques stables, ou que l'on veut utiliser le test pour prendre des décisions dont les implications sont à long terme),

Validité subjective

Fidélité



Validité et Fidélité de PersProfile Manager

Versus Systems SA

Fidélité (suite)

ou encore lorsque l'on veut estimer (à court terme cette fois) la part d'erreur liée aux conditions dans lequel le test a été administré. Le coefficient de fidélité issu de la méthode test-retest est influencé à la fois par l'erreur liée à la mesure, et par la stabilité des réponses au travers du temps. Le coefficient de fidélité obtenu par PersProfile Manager administré à un

même groupe de personnes, à quelques mois d'intervalle, a atteint un seuil tout à fait remarquable. Notons que les coefficients d'homogénéité pour les items sous-tendant une même dimension étant tout à fait bons, ils offrent également certaines garanties quant à la fidélité de PersProfile Manager, en limitant l'erreur liée à la mesure.

Charte d'utilisation de PersProfile Manager

Lors de sa certification, l'utilisateur du logiciel PersProfile Manager s'engage à respecter la présente charte d'utilisation.

- ◇ L'utilisateur s'engage à assurer le respect de la protection des données.
 - ◆ Il informe le répondant de la manière dont l'analyse va se dérouler, des résultats et conclusions que l'on en tire.
 - ◆ Chaque fois qu'il sera possible, il lui remettra les résultats et les validera avec lui.
 - ◆ En cas de diffusion des résultats hors entreprise (par ex : société de recrutement) il est nécessaire d'en demander l'autorisation au répondant.
 - ◆ Il veillera à conserver les résultats dans des fichiers sécurisés
- ◇ PersProfile Manager est une auto-analyse de positionnement comportemental dépendant des événements vécus au moment de l'évaluation, et non de qualification comportementale définitive. L'utilisateur est informé que le contenu du dossier de résultat est une définition des motivations et préférences professionnelles, établi de façon statistique, qui ne prétend en aucune mesure exprimer une certitude définitive.
 - ◆ Il le constatera lors de la restitution des informations. Si des doutes apparaissent, il pourra être amené à la considérer comme non valide et en détruire les résultats.

Fidélité (suite)

Charte d'utilisation
de
PersProfile Manager



Validité et Fidélité de PersProfile Manager

Versus Systems SA

Charte d'utilisation de PersProfile Manager

- ◆ Il contrôlera avec l'intéressé si celui-ci n'était pas sujet à des conditions de vie exceptionnelles pouvant expliquer les écarts entre les résultats et sa propre perception.
- ◆ Il s'engage à détruire les résultats en tout temps sur demande de l'intéressé.
- ◇ Les résultats validés avec l'intéressé permettront de le positionner dans un environnement professionnel correspondant à ses aspirations.

Par la signature du document de Certification, l'utilisateur PersProfile Manager s'engage à respecter scrupuleusement les conditions susmentionnées. Il est dépositaire du certificat de validation, qui certifie qu'il a été formé à l'utilisation, l'appréciation et la restitution des résultats.

Conclusion

PersProfile Manager est un logiciel permettant de mieux comprendre les tendances comportementales d'une personne dans son environnement professionnel. Comme tout autre outil d'analyse comportementale, PersProfile Manager n'a de valeur que s'il est utilisé à bon escient, dans l'esprit de ce pour quoi il a été conçu. L'utilisation de PersProfile Manager à des fins détournées s'avérera inutile, voire dangereuse. Il est donc très important de connaître son cadre d'utilisation et de le respecter. PersProfile

Manager ne peut être valide s'il est utilisé comme une boule de cristal qui dirait tout sur le candidat. Par contre, si PersProfile Manager est utilisé comme un outil d'aide à la décision, en complément d'autres méthodes telles que l'entretien, l'analyse du CV ou encore les tests de connaissances, il se révèle un instrument tout à fait pertinent et valide.

Références ayant servi à l'élaboration de ce document :

American Psychological Association (1985). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington : APA.

Brown, F.G. (1983). *Principles of Educational and Psychological Testing*. Orlando : Holt, Rinehart and Winston.

Gronlund, N.E. (1993). *How to make achievement tests and assessments (5e éd.)*. Needham Heights : Allyn and Bacon.

Charte d'utilisation
de
PersProfile Manager
(suite)

Conclusion

Copyright 2020

Versus Systems SA Genève