

FuturPlus

Revue Pédagogique

EVALUER OUI, MAIS DANS QUEL BUT ?

N° 2 - Janvier 2019



Editorial

JANVIER 2019

Vous avez des questions ou des commentaires au sujet de ce numéro de la Revue Pédagogique FuturPlus ?

Consultez la page dédiée à cette revue et remplissez le formulaire à votre disposition, nous prendrons le temps de répondre à vos questions.

Pour ce premier numéro de 2019, l'ensemble de l'équipe FuturPlus souhaite vous présenter ses vœux les plus sincères pour l'année qui commence. Soyez assurés que nous continuerons de tout donner pour vous faire découvrir tous les mois des articles stimulants, en lien avec le monde de la formation.

Ce deuxième article de notre revue pédagogique s'intéresse particulièrement aux mécanismes qui sous-tendent les tests d'évaluation, de motivation, d'intérêts, pour tout jeune se posant cette sempiternelle question : qu'est-ce que je vais faire plus tard...? Les parents, soucieux du bien-être de leur progéniture, ont alors deux solutions à leur disposition. Soit les laisser trainer leur spleen et supporter les « de toute façon, je sais pas quoi faire », soit faire appel à un spécialiste de l'orientation scolaire et professionnel.

Marcos Abuin, en charge du cabinet d'orientation de FuturPlus, vous propose ce mois un article sur les modalités de passation des tests effectués par des psychologues conseillers en orientation scolaire et professionnel et qui permettent de dégager des pistes de formation.

Nous vous souhaitons une excellente lecture !

L'équipe FuturPlus

Introduction

SOMMAIRE

- Introduction
- L'évaluation psychologique - brève introduction
- Les critères de qualité d'un outil psychométrique
- L'usage concret actuel de ces différents tests
- Ressources FuturPlus

EVALUER OUI, MAIS DANS QUEL BUT ?

PAR MARCOS ABUIN

Qui n'a jamais réalisé ou rencontré au cours de son existence l'un de ses fameux tests permettant de déterminer la destination de vacances idéale ou le profil idéal souhaitable pour notre partenaire en cochant les propositions pertinentes et en faisant le décompte des points ? A l'ère des réseaux sociaux, il n'est pas rare de se confronter à des questionnaires réalisés généralement en cinq minutes pour déterminer tel ou tel aspect de notre personne, de nos goûts, quel type de héros sommes-nous ou de déterminer nos aspirations dans la vie en côtoyant les publications de nos chères connaissances. S'ils sont certainement amusants et de bons moyens d'enrichir nos conversations au quotidien, il est important toutefois de faire le point sur cette question des tests et de voir qu'une véritable réflexion sur soi, ses atouts et ses intérêts est en effet réalisable en choisissant le bon cadre professionnel et les bons outils...

L'ÉVALUATION PSYCHOLOGIQUE

— BRÈVE INTRODUCTION

La notion d'évaluation est relativement connue de tous. En effet, elle est même plutôt répandue dans la vie de tous les jours : évaluation des connaissances scolaires sanctionnées par des notes, évaluation d'un maître de stage après une courte expérience en entreprise, évaluation des aptitudes pour intégrer une nouvelle formation et bien d'autres exemples du quotidien. En bref, la question de l'évaluation est plutôt répandue et à la mode de nos jours dans une société cherchant à tout optimiser. La psychologie, étudiant l'humain et son comportement, n'échappe bien évidemment pas à cette notion d'évaluation personnelle (comportement, attitude et savoir-faire) pour une entrée en formation.

L'évaluation psychologique débute en premier lieu dans l'entretien individuel que propose le psychologue à son client. En effet, par le biais d'une écoute attentive et d'une observation appliquée, le psychologue, clinicien ou conseiller, peut élaborer une analyse et une évaluation de la situation basée sur son expertise, ses connaissances, son intuition et surtout son empathie. Cette méthode, pilier

central de la relation entre le psychologue et son client, subsiste tout au long de la démarche.

Parallèlement aux entretiens et aux méthodes dites plus subjectives, diverses méthodes d'évaluation et de mesure psychologiques peuvent être proposées en fonction du cadre de travail et de l'objectif visé. Cette observation plus concrète et technique du comportement des personnes appartient au registre de la psychométrie et peut se retrouver en dehors du cadre de la consultation en psychologie. Capel (2008) subdivise les instruments de mesure psychologiques en deux catégories : les tests de comportement typiques, autrement nommés tests d'attitudes, et les tests de performance maximale que nous retrouvons davantage sous le nom de test d'aptitudes.

Les tests d'attitudes comprennent notamment les inventaires de valeurs, d'intérêts professionnels, de personnalité et certaines compétences comme les fameux soft-skills englobant les qualités relationnelles actuellement très en vogue au niveau du recrutement. Les tests d'aptitudes, quant à eux, ont pour but d'évaluer les compétences intellectuelles que ce soit à un niveau général ou pour mesurer certains aspects plus spécifiques tels que la mémoire, la concentration ou encore la rapidité de traitement par exemple.

LES CRITÈRES DE QUALITÉ D'UN OUTIL PSYCHOMÉTRIQUE

En quoi distingue-t-on un instrument de mesure psychologique d'un simple questionnaire trouvable dans un magazine ou dans la grande majorité des tests gratuits sur internet ? Les tests psychométriques s'appuient sur la méthode expérimentale consistant à appliquer une observation de la réalité en respectant les critères permettant de s'assurer que nous observons bien toujours la même chose et de la même manière. Ce protocole systématique reproductible et chapeauté par des théories psychologiques permet alors de regrouper ces observations et élaborer des dimensions à partir d'analyses statistiques qui nous permettent de distinguer les individus entre eux.

A cette méthode s'ajoutent également un processus de validation en plusieurs étapes permettant d'analyser si l'instrument mesure bien ce qu'il est sensé mesurer et qu'il est donc utile et si les idées sur lesquelles il repose sont bel et bien fondées. Les psychologues et les spécialistes en ressources humaines s'appuient donc, en outre, sur des outils reposant sur des concepts théoriques valides et

conformes à la méthodologie présentée plus tôt. S'il est vrai que ces tests proposent une représentation de la réalité présentant une certaine marge d'erreur, ils demeurent des outils et un soutien particulièrement enrichissant dans le cas d'une consultation avec un psychologue ou lors d'un processus de recrutement.

L'USAGE CONCRET ACTUEL DE CES DIFFÉRENTS TESTS

Concrètement parlant, il existe aujourd'hui une multitude de tests et questionnaires pour soutenir l'activité des spécialistes sur le terrain. Les psychologues cliniciens et psychiatres, par exemple, vont les employer généralement pour établir un certain diagnostic et mieux cerner un problème ou des difficultés vécues pour tenter de plus aisément les résoudre.

L'évaluation du quotient intellectuel constitue, dans le cas de difficultés à l'école par exemple, une évaluation objective qui permet de mieux définir le problème et donc de proposer un soutien adapté pour l'enfant.

Les spécialistes en ressources humaines peuvent, pour leur part, faciliter le processus de sélection et déterminer dans quelle mesure ses candidats correspondent aux besoins de l'entreprise. Dans la même idée, les tests basic-check et Multicheck sont deux tests d'aptitudes permettant d'évaluer le niveau des potentiels futurs apprentis.

Dans le registre de l'orientation scolaire et professionnelle, ce type d'instruments permet de mieux appréhender les intérêts professionnels, les valeurs, la personnalité ou encore les compétences sociales, scolaires et professionnelles pour considérer et aborder plus sereinement une nouvelle formation, entamer un nouveau projet professionnel ou tout simplement prendre du recul sur une situation professionnelle complexe. Formés à l'usage d'outils psychométriques validés fiables et mis à jour fréquemment, les psychologues diplômés travaillant dans les diverses institutions publiques, les entreprises, et dans les cabinets privés proposent ainsi ce type d'exploration particulièrement intéressant.

Nous pouvons ainsi considérer ces différents tests comme des outils sérieux, utiles et fiables qu'il est particulièrement pertinent d'intégrer aux entretiens individuels qui demeurent le pilier de la démarche. Les différents résultats doivent, idéalement et dans la mesure du possible, être

discutés en profondeur avec le psychologue en charge pour s'assurer d'en tirer le meilleur profit et obtenir une interprétation précise, complète et mise en lien avec la situation vécue et les éventuelles difficultés.

CONCLUSION

Evaluer ses intérêts, ses valeurs, sa personnalité et ses aptitudes intellectuelles à l'aide d'un psychologue conseiller en orientation permet de mieux cerner ses atouts, renforcer son image de soi, éclaircir des choix et permet une préparation plus efficace pour aborder un monde professionnel toujours plus exigeant et qui s'appuie de plus en plus sur une évaluation objective.

Ressources

FUTURPLUS

Vous avez des questions ou des commentaires au sujet de ce numéro de la Revue Pédagogique FuturPlus ?

Consultez la page dédiée à cette revue et remplissez le formulaire à votre disposition, nous prendrons le temps de répondre à vos questions.

RESSOURCES

FuturPlus Sàrl sont des centres de soutien scolaire et de formation spécialisés dans l'accompagnement d'élèves, de gymnasiens et d'apprentis dès la première année et toutes voies confondues. Actifs également dans la formation continue d'adulte, les centres FuturPlus offrent un panel riche et varié de cours sur mesure pour les entreprises et les indépendants... [En savoir plus](#)

Voici des ressources en lien avec cette édition :

[MFO](#)

[basic-check](#)

[Multicheck](#)

[Cabinet d'orientation scolaire FuturPlus](#)

Capel R. (2009). L'évaluation des personnes : théories et techniques. Genève : Slatkine.