

P R A T I Q U E S P S Y C H O L O G I Q U E S

Recommandations internationales sur l'utilisation des tests



INTERNATIONAL TEST COMMISSION
COMMISSION INTERNATIONALE DES TESTS

SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE PSYCHOLOGIE

PRATIQUES PSYCHOLOGIQUES

La revue européenne des praticiens en psychologie

publiée sous l'égide de la Société Française de Psychologie
Département des Applications et Interventions en Psychologie

Président d'honneur

Daniel Widlöcher

Comité scientifique

Christophe Dejours, Dominique Engelhart (Paris), Pierre-Henri François, Nico Frijda (Amsterdam), Ronald Gallimore (Los Angeles), Christian Mormont (Liège), Claude Navelet, Marie Santiago-Delefosse, Peter Sifneos (U.S.A.), Henri Sztulman (Toulouse), Hubert Van Gishegem (Canada), Jean-Luc Viaux (Rouen).

Rédacteur en chef

Dana Castro

Comité de rédaction

Marie-Frédérique Bacqué, Sophie Boniface, Jacques Brouard, Jean-Pierre Chartier, Marcel Courtemanche (Canada), Isabelle Funck-Brentano, Jean-Philippe Gaudron, Gilles Lemmel, Isabelle Lindrec-Gros, Cendrine Marro, Claire Meljac, Michèle Montreuil.

Directeur de la Publication

Jean-Luc Bernaud

Pratiques Psychologiques propose aux professionnels des différents champs de la psychologie une réflexion systématique sur les pratiques quotidiennes et les méthodologies; une élaboration féconde sur l'expérience professionnelle; la promotion de la recherche appliquée; la communication et les échanges interdisciplinaires.

Conçue dans l'esprit de la rigueur scientifique et du professionnalisme, *Pratiques Psychologiques* veut devenir *la référence* du praticien, proposant un accès immédiat à une information détaillée et actualisée, applicable sur le terrain.

Adresse de la rédaction

Pratiques Psychologiques, S.F.P., 71, av. Edouard-Vaillant - 92274 Boulogne Billancourt Cedex

Cette publication est réalisée avec le soutien généreux
de l'École de Psychologues Praticiens
23, rue du Montparnasse - 75006 Paris

Éditions - Abonnements

Editions L'Esprit du Temps
B.P. 107 - 33491 Le Bouscat Cedex
Tél. 05 56 02 84 19 - Fax 05 56 02 91 31

Abonnement 2003

L'abonnement comprend 4 numéros
et commence au 1^{er} numéro d'une année.
1 an, 4 numéros : France 70 € - Étranger 84 €
par chèque bancaire à l'ordre de *L'Esprit du Temps*

Diffusion en librairie

Presses Universitaires de France
6, avenue Reille - 75685 Paris Cedex14
Tél. 01 58 10 31 00 - Fax 01 55 02 20 62
Site Internet
www.psy-book.net

Numéro de commission paritaire : 75949 AS
© L'Esprit du Temps, 2003.
ISSN 1269-1763
ISBN 2-84795-023-0

Recommandations internationales sur l'utilisation des tests.

Version 2000.

Version française élaborée pour la Société Française de Psychologie
par Pierre Vrignaud, Dana Castro, Jean-Luc Mogenet.



Pratiques Psychologiques
Numéro spécial hors série

Copyright pour la version anglaise originale des Recommandations :
International Test Commission, © 2000.

Les droits de reproduction de la version française sont la propriété de
la Société Française de Psychologie © 2002.

Toute autorisation pour la reproduction de tout ou partie de ce document
doit faire l'objet d'une autorisation écrite de la SFP.

Sommaire

Recommandations internationales.....	5
Remerciements	7
Introduction et contexte d'origine	9
Le besoin de Recommandations internationales	9
But et objectifs	10
Mise au point des Recommandations	10
Les Recommandations	13
Objectif-clé	13
Champ d'application	13
À qui s'adressent les Recommandations ?	14
Facteurs contextuels	15
Connaissances, compréhension et savoir-faire	15
1. Prendre ses responsabilités pour un usage éthique des tests	17
1.1. Agir de façon professionnelle et éthique.	17
1.2. S'assurer qu'ils ont les compétences pour utiliser les tests.	17
1.3. Prendre leurs responsabilités pour l'utilisation qu'ils font des tests	17
1.4. S'assurer que le matériel de test est conservé en sécurité	18
1.5. S'assurer que les résultats aux tests sont traités confidentiellement.	18
2. Assurer une pratique correcte dans l'utilisation des tests	19
2.1. Estimer l'intérêt éventuel d'une utilisation des tests dans une situation d'évaluation donnée	19
2.2. Choisir des tests techniquement fiables et appropriés à la situation	19
2.3. Prendre effectivement en compte les questions d'équité dans l'utilisation des tests	20
2.4. Faire les préparations requises pour la séance de tests	21
2.5. Administrer les tests de manière appropriée	21
2.6. Corriger et analyser les tests avec exactitude	22
2.7. Interpréter les résultats de manière appropriée	22
2.8. Communiquer les résultats clairement et précisément aux personnes concernées	23
2.9. Contrôler l'adéquation du test, et de son utilisation	24
Bibliographie	25
Annexes	27
Annexe A : Recommandations pour l'ébauche d'une politique sur le <i>testing</i>	27
Annexe B : Recommandations pour établir des relations contractuelles entre les parties concernées par le processus de <i>testing</i>	28
Annexe C : Points à prendre en considération lorsqu'on fait des aménagements pour tester des personnes présentant des infirmités ou des handicaps	29
Notes	31

RECOMMANDATIONS INTERNATIONALES SUR L'UTILISATION DES TESTS

Le conseil de l'*International Test Commission* (Commission Internationale des Tests) a formellement adopté les Recommandations lors de sa réunion de juin 1999 à Graz (Autriche). Le groupe de travail de l'EFPPA (*European Federation of Professional Psychologists Associations*) sur les tests et le *testing* a également adopté les Recommandations à sa réunion de juillet 1999 à Rome.

Les Recommandations ont été publiées officiellement à l'assemblée générale de l'*International Test Commission* le 24 juillet 2000 à Stockholm. Les Recommandations sont la propriété de l'*International Test Commission*, et leur *copyright* a été déposé en 1999. L'*International Test Commission* (en abrégé ITC) est une organisation à but non lucratif (*non stock corporation*), enregistrée officiellement aux États-Unis. Pour de plus amples informations sur l'ITC, et la version originale en langue anglaise des Recommandations, vous pouvez consulter le site Internet de cette organisation <http://www.intestcom.org>

Cette traduction française des Recommandations est certifiée comme étant la version autorisée en langue française par la Société Française de Psychologie (SFP). Cette traduction a été réalisée par Pierre Vrignaud (Délégué de la SFP à l'*International Test Commission*), Dana Castro (Présidente du Département des Applications & Interventions Psychologiques de la SFP) et Jean-Luc Mogenet (Président de la Commission des Tests de la SFP) dans le cadre des activités de la commission des tests de la SFP. Son édition électronique a été assurée par Alain Paineau, responsable du site de la SFP.

Pour toute information concernant la version française des Recommandations, vous pouvez vous adresser à la SFP, soit par courrier (SFP, 71 rue Édouard-Vaillant, 92774 Boulogne Billancourt Cedex); soit en consultant son site Internet: **www.sfpsy.org**

Cette version française des «Recommandations internationales sur l'utilisation des tests.» est publiée comme un Numéro Spécial Hors Série de Pratiques Psychologiques, ISSN: 1269-1763.

Remerciements

Remerciements pour la version originale :

Les Recommandations ont été préparées pour le Conseil de l'ITC par le Pr Dave Bartram. L'auteur est reconnaissant à Iain Coyne pour l'aide apportée dans la réalisation de ce projet et remercie les personnes suivantes, qui ont pris part à l'atelier de 1997 à Dublin et qui ont apporté des contributions appréciables au développement de ces Recommandations.

Ms Dusica Boben, Produktivnost, Slovénie ;
Mr Eugene Burke, British Psychological Society, Grande-Bretagne ;
Dr Wayne Camara, The College Board, États-Unis ;
Mr Jean-Louis Chabot, ANOP, France ;
Mr Iain Coyne, University of Hull, Grande-Bretagne ;
Dr Riet Dekker, Swets and Zeitlinger, Pays-Bas ;
Dr Lorraine Eyde, US Office of Personnel Management, États-Unis ;
Prof Rocio Fernandez-Ballesteros, EAPA, Espagne ;
Mr Ian Florance, NFER-NELSON, Angleterre ;
Prof Cheryl Foxcroft, Test Commission of South Africa, Afrique du Sud ;
Dr John Fremer, The College Board, États-Unis ;
Ms Kathia Glabeke, Commissie Psycho-diagnostiek, Belgique ;
Prof Ron Hambleton, University of Massachusetts at Amherst, États-Unis ;
Dr Karin Havenga, Test Commission of South Africa, république d'Afrique du Sud ;

Dr Jurgen Hogrefe, Hogrefe & Huber Verlagsgruppe, Allemagne ;
Mr Ralf Horn, Swets and Zeitlinger, Allemagne ;
Mr Leif Ter Laak, Saville and Holdsworth Ltd, Grande-Bretagne ;
Dr Pat Lindley, British Psychological Society, Grande-Bretagne ;
Mr Reginald Lombard, Test Commission of South Africa, Afrique du Sud ;
Prof Jose Muniz, Spanish Psychological Association, Espagne ;
Ms Gill Nyfield, Saville & Holdsworth Ltd, Grande-Bretagne ;
Dr Torleiv Odland, Norsk Psykologforening, Norvège ;
Ms Berit Sander, Danish Psychologists' Association, Danemark ;
Prof François Stoll, Fédération Suisse des Psychologues, Suisse.

L'auteur est également reconnaissant à de nombreuses autres personnes et organisations qui ont fait part de leurs réactions au cours des différentes consultations pour avis qui ont eu lieu, et lors des présentations dans des congrès.

Remerciements pour la version française :

Les auteurs de la traduction française tiennent à remercier particulièrement Justin Schlegel, Psychologue, ancien Membre du Bureau de la Commission Internationale des Tests ; Jacques Grégoire, Professeur à l'Université de Louvain, Secrétaire de l'ITC ; André Flieller, Professeur à l'Université de Nancy 2 et Denis Bonora, chercheur à l'INETOP, pour

leurs contributions importantes à la correction et à l'amélioration d'une première version de cette traduction. Nous tenons également à remercier tous les collègues et, en particulier, les membres du Bureau de la SFP, dont les remarques et les critiques ont permis d'améliorer cette traduction. Ce texte a également bénéficié du travail de relecture et de correction de plusieurs personnes des Éditions du

Centre de Psychologie Appliquée (ECPA) : Anne Manceron, relectrice éditoriale, Martine Kiat Responsable service Recherche et Développement, Daphné Lepoutre Psychologue Recherche et Développement. Enfin, nous tenons à remercier les ECPA, et tout particulièrement leur Directrice, Mireille Simon, pour leur soutien matériel en vue de la publication et de la diffusion de cette traduction.

Introduction et contexte d'origine

LE BESOIN DE RECOMMANDATIONS INTERNATIONALES

L'objectif essentiel visé par la Commission Internationale des Tests (en abrégé CIT) à travers ce projet de Recommandations est de promouvoir une bonne utilisation des tests et d'encourager des pratiques exemplaires dans le domaine de l'évaluation. Le travail réalisé jusqu'à maintenant par la CIT pour permettre un haut niveau de qualité dans l'adaptation des tests (Hambleton, 1994 ; Van de Vijver F. & Hambleton R., 1996) constitue une étape importante vers une homogénéisation de leur qualité, en vue de leur utilisation dans différentes langues et différentes cultures. Lors de sa réunion à Athènes en 1995, le conseil de la CIT a adopté une proposition visant à élargir cette préoccupation, en incluant des Recommandations sur une utilisation des tests qui soit équitable et conforme à l'éthique. De ces Recommandations peuvent être tirées des normes pour la définition des compétences des utilisateurs de tests et leur formation.

Il existe un certain nombre de raisons pour lesquelles le besoin de recommandations sur l'utilisation des tests au niveau international se manifeste :

- Les différents pays présentent des disparités importantes en ce qui concerne le niveau de contrôle légal, éventuel, qu'ils peuvent exercer sur l'utilisation du *testing* et ses conséquences pour ceux qui sont testés. Certaines organisations professionnelles nationales pratiquent un enregistrement légal des psycholo-

gues, d'autres non ; certaines disposent de procédures pour contrôler les normes d'utilisation des tests par des non-psychologues, d'autres n'en ont pas. L'existence d'un ensemble de recommandations, acceptées au niveau international, peut fournir aux associations nationales de psychologues et autres corps de professionnels concernés, une aide à la mise en place de normes, dans les pays où de telles normes sont soit actuellement déficientes, d'une manière ou d'une autre, soit totalement inexistantes.

- L'organisation de l'accès aux tests, en termes de droits d'acquisition ou d'utilisation de ces instruments, varie de manière importante d'un pays à l'autre. Dans certains pays, cet accès est restreint aux seuls psychologues ; dans d'autres, aux utilisateurs répertoriés par les diffuseurs nationaux formellement autorisés ; dans d'autres encore, les utilisateurs peuvent accéder librement au matériel sans restriction auprès des diffuseurs dans leur pays ou directement auprès de diffuseurs domiciliés à l'étranger.

- Un certain nombre d'instruments bien connus sont apparus sur internet en violation des lois sur la propriété intellectuelle (*copyright*), sans l'autorisation des auteurs ou des éditeurs des tests, et sans considération pour les questions de sécurité des tests.

- Dans le domaine du *testing* en psychologie du travail, la plus grande mobilité internationale du travail a accru la demande de tests utilisables avec des candidats à un emploi venant de pays différents, les tests étant souvent

administrés dans un pays pour le compte d'un employeur d'un autre pays.

- Un travail de développement est actuellement réalisé aux États-Unis et en Grande-Bretagne en vue de permettre une utilisation d'Internet pour une évaluation à distance dans les domaines professionnel et éducatif. Ce phénomène soulève une foule de questions concernant les normes d'administration et le contrôle du processus de *testing*, y compris le problème de la sécurité du test.

BUT ET OBJECTIFS

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 performance évaluable. Ces critères fournissent la base pour développer des normes de compétence exigible de tout candidat à une qualification en tant qu'utilisateur de tests. L'analyse de telles compétences doit inclure la prise en compte de questions telles que :

- Les normes professionnelles et éthiques dans le *testing*,
- Les droits de la personne testée et des autres parties concernées par le processus de *testing*,
- Le choix et l'évaluation du test parmi un ensemble d'épreuves similaires,
- L'administration, la cotation et l'interprétation du test,
- Le compte rendu écrit et la communication des résultats.

Dans la mesure où elles sont directement liées à l'utilisation des tests, les Recommandations ont également des implications pour :

- Les normes à respecter pour la construction des tests,
- Les normes pour la documentation à l'usage des utilisateurs – par exemple, manuel de l'utilisateur, manuel technique,
- Les normes pour réguler l'achat et la

disponibilité des tests, ainsi que l'information sur les tests.

Ces Recommandations représentent le travail de spécialistes dans le domaine du *testing* psychologique et éducatif (c'est-à-dire psychologues, psychométriciens, éditeurs de tests, auteurs de tests) issus d'un certain nombre de pays. L'intention de ce document n'est pas d'inventer de nouvelles recommandations, mais de rassembler les tendances communes qui parcourent les recommandations existantes, les codes de déontologie, les énoncés de normes et autres documents pertinents, pour créer une structure cohérente à l'intérieur de laquelle ces éléments puissent être compris et mis en œuvre.

MISE AU POINT DES RECOMMANDATIONS

Les Recommandations doivent être considérées comme des références par rapport auxquelles les normes locales existantes peuvent être comparées en ce qui concerne l'étendue de leur prise en charge, ainsi que leur qualité au niveau international. En utilisant les Recommandations comme références ou comme bases pour développer des documents valables localement (par exemple, normes, codes de déontologie, déclarations sur les droits des personnes testées), on favorisera l'accès à un haut niveau d'homogénéité transnationale.

Le travail sur les recommandations a débuté en rassemblant les documents se rapportant aux normes sur les tests, codes de déontologie, d'utilisation des tests, etc., dans un grand nombre de pays¹. Bien que tirant parti de toutes ces sources, ces Recommandations ont été plus particulièrement influencées par :

- *The Australian Psychological Society (APS) Supplement to guidelines on the use of Psychological Tests* (Kendall et al., 1997).
- *The British Psychological Society (BPS) Level A and Level B standards for occupational test use* (Bartram, 1995, 1996).
- *The American Educational Research Association (AERA), American Psychological Association (APA), & National Council on*

Measurement in Education (NCME) (1985) Standards for educational and psychological testing.

• *American Association for Counselling and Development (AACD) Responsibilities of Users of Standardized Tests (Schafer, W. D., 1992).*

• *The CPA (Canadian Psychological Association, 1987) Guidelines for Educational and Psychological Testing.*

Le document de l'APS a été précieux car il rassemble la plus grande partie de ce qui est contenu dans les publications de la BPS et les publications américaines, en tirant parti également des publications du *South African National Institute for Psychological Research (NIPR)*, et des conseils à l'intention des utilisateurs de tests publiés par les éditeurs de tests. Il intègre également beaucoup de ce qui provient des travaux fondateurs du *Joint Committee on Testing Practices (JCTP) Test User Qualifications Working Group's (TUQWG)*, travaux à partir d'une approche basée sur des données d'enquête pour promouvoir une bonne utilisation des tests (par exemple, Eyde et al., 1988, 1993 ; Moreland et al., 1995), et le travail du *JCTP* sur le *Code of Fair Testing Practices in Education (JCTP, 1988; Fremer, Diamond, & Camara, 1989)*. L'annexe B a tiré davantage parti des travaux plus récents du *JCTP (JCTP, 2000)* sur les droits et responsabilités des personnes testées.

Le contenu des sources primaires a été analysé et les déclarations classées selon quatorze sections principales. Lorsque c'était approprié, des déclarations uniques ont été rédigées pour prendre en compte, en les synthétisant, un certain nombre de déclarations provenant de différentes sources. Les déclarations ont également été modifiées selon un format tel qu'il se présente comme la complémentation d'une phrase commune (par exemple, « Les utilisateurs de tests compétents feront tout leur possible pour ... », ou « Les utilisateurs de tests compétents peuvent ... »).

Cette structure initiale de quatorze sections principales et de leur contenu a été intégrée dans l'avant-projet de document de travail.

Celui-ci a constitué le matériel pour un atelier international qui s'est tenu à Dublin en juillet 1997. L'intention de l'atelier de la CIT était d'étudier et d'évaluer de manière critique tous les aspects du document de cadrage, en ayant pour objectif de produire une première version d'un ensemble de recommandations qui auraient une crédibilité et une reconnaissance internationales. Pendant l'atelier, le document de cadrage a été examiné en détail, et des améliorations ont été proposées en termes de forme, de structure et de contenu. A la suite de l'atelier, le document a été complètement revu (version 2.0) et a circulé parmi tous ceux qui l'avaient commenté. Un avant-projet de document de consultation (version 3.1) a été préparé, qui prenait en compte tous les commentaires et suggestions proposés pour la version 2.0.

Des copies de la version 3.1 du document de consultation et une grille de réponse structurée ont été largement diffusées aux personnes et organisations-clé, pour commentaire. Un total de deux cents exemplaires a été distribué. Un total de vingt huit réponses détaillées a été reçu, incluant des réponses d'organisations telles que l'APA, la BPS, la SFP et quelques autres associations professionnelles européennes. Durant l'été 1998, les Recommandations ont été revues à la lumière de ces commentaires, et 200 exemplaires (version 4.1) ont été envoyés pour une autre consultation. Un total de 18 réponses circonstanciées ont été reçues pour cette seconde série de consultations. De plus, des commentaires informels de soutien ont été fournis par de nombreux destinataires du document de consultation par courrier électronique ou lors de rencontres.

En mettant au point la présente version des Recommandations (Version 2000), tous les efforts ont été faits pour prendre en compte toutes ces réponses. Les réponses étaient, sans exception, utiles et constructives ².

Ces Recommandations doivent être considérées comme une aide plutôt que comme une contrainte. Il est nécessaire de s'assurer que les Recommandations rassemblent les principes

de base universels d'une pratique correcte des tests, sans chercher à imposer une uniformité là où existent des différences légitimes, d'un pays – ou d'une zone d'application – à l'autre, en ce qui concerne les fonctions ou les pratiques.

La structure proposée distingue trois principaux aspects des compétences :

1. Les normes professionnelles et éthiques de bonne pratique, qui concernent la façon selon laquelle le processus de *testing* est conduit, et la façon dont les utilisateurs de tests interagissent avec les autres personnes impliquées dans le processus.

2. Les connaissances, la compréhension et les savoir-faire relatifs au processus de *testing*: ce que les utilisateurs de test doivent être capables de faire.

3. Les connaissances et la compréhension qui sont nécessaires pour maîtriser le processus de *testing* – et l'étayer.

Ces trois composantes diffèrent, et sont pourtant inextricablement liées dans la pratique.

Les Recommandations proviennent d'un objectif-clé. Celui-ci peut être caractérisé comme « l'ordre de mission » de l'utilisateur de tests. Il constitue la base à partir de laquelle les Recommandations sont développées. Chaque recommandation définit l'une des facettes de compétence des utilisateurs de tests qui contribue à l'objectif clé.

Joint à l'objectif clé, le champ d'application des Recommandations décrit les personnes auxquelles elles s'appliquent, les formes d'évaluation auxquelles elles se rapportent et les contextes d'évaluation.

Ce document contient :

1. L'objectif clé et le champ d'application des Recommandations.

2. La définition des compétences des utilisateurs de tests, en relation avec une approche éthique des tests.

3. La définition des compétences des utilisateurs de tests, en relation avec une pratique correcte de l'utilisation des tests.

Les Recommandations

OBJECTIF-CLÉ

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.

On permettra qu'il en soit ainsi en s'assurant que les utilisateurs de tests disposent des compétences nécessaires pour mener à bien une telle procédure, ainsi que les connaissances et une compréhension des tests et de leur utilisation, suffisantes pour éclairer et étayer ce processus.

CHAMP D'APPLICATION

Toute tentative pour fournir une définition précise d'un test ou du *testing* en tant que processus échouera vraisemblablement parce qu'elle risque d'exclure certaines procédures qui devraient en faire partie, et d'en inclure d'autres qui devraient en être exclues. Pour les besoins de ces Recommandations, les termes tests et *testing* doivent être interprétés au sens large. Le fait qu'une procédure d'évaluation soit ou non qualifiée de test reste peu probant. Ces Recommandations sont pertinentes pour de nombreuses procédures d'évaluation qui ne sont pas appelées des tests ou pour lesquelles

on cherche à éviter cette appellation. Plutôt que de fournir une définition unique, les propositions suivantes sont une tentative pour organiser le domaine couvert par les Recommandations.

- La passation de tests comprend une large gamme de procédures destinées à être employées dans l'évaluation psychologique, professionnelle et éducative.

- La passation de tests comprend des procédures permettant la mesure des comportements normaux ou pathologiques, voire des dysfonctionnements.

- Les procédures de passation de tests sont habituellement construites pour être administrées selon des conditions soigneusement contrôlées ou standardisées, qui incluent des protocoles cotés de manière systématique.

- Ces procédures fournissent des mesures de la performance et amènent à tirer des inférences à partir d'échantillons du comportement.

- Elles comprennent également des procédures qui peuvent aboutir à catégoriser ou à classer les personnes (par exemple, en termes de types psychologiques).

Toute procédure utilisée pour «tester», au sens défini ci-dessus, devrait être considérée comme un test, sans tenir compte de son mode d'administration, ni du fait qu'il a été, ou non, construit par un auteur de test professionnel, ni encore du fait qu'il comprendrait des ensembles de questions ou qu'il demande de réaliser des performances de tâches ou d'opérations.

(par exemple, échantillon de tâches professionnelles, tests psychomoteurs de « poursuite »).

Les tests devraient s'appuyer sur des constats de leur fidélité et de leur validité en relation avec les objectifs poursuivis. Des preuves devraient être fournies pour appuyer les inférences qui sont tirées des scores au test. Ces preuves devraient être accessibles aux utilisateurs de tests, et disponibles pour être examinées et évaluées de manière indépendante. Lorsque de telles informations importantes sont publiées dans des rapports techniques difficilement accessibles, des résumés comprenant les références complètes devraient être fournis par le diffuseur du test.

Les Recommandations sur l'utilisation des tests doivent être considérées comme s'appliquant à toutes les procédures semblables qu'elles soient ou non désignées explicitement comme « tests psychologiques » ou « tests éducatifs » et qu'elles soient ou non confirmées par des constats techniques disponibles.

La plupart de ces Recommandations s'appliqueront aussi à des procédures d'évaluation situées en dehors du domaine des tests. Elles peuvent être pertinentes pour toute procédure d'évaluation utilisée dans des situations où l'évaluation des personnes se fait dans un but sérieux et significatif et qui, mal utilisée, pourrait aboutir à des dommages aux personnes ou à des souffrances psychologiques (par exemple, les entretiens de sélection professionnelle, les évaluations des performances professionnelles, l'évaluation diagnostique des besoins d'aide aux apprentissages scolaires/cognitifs).

Les Recommandations ne s'appliquent pas à l'utilisation de matériels qui peuvent avoir une ressemblance superficielle avec les tests, mais que tous les participants reconnaissent comme destinés à être utilisés seulement à des fins de distraction ou d'amusement (par exemple, questionnaires de style de vie dans les magazines et les journaux).

A QUI S'ADRESSENT LES RECOMMANDATIONS ?

Les Recommandations s'appliquent à l'utilisation des tests dans une pratique professionnelle. En tant que telles, elles s'adressent d'abord :

- aux personnes qui acquièrent ou qui détiennent des matériels de test ;
- à ceux qui ont la responsabilité de choisir des tests et de déterminer l'usage qui en sera fait ;
- à ceux qui administrent, cotent ou interprètent les tests ;
- à ceux qui fournissent des avis aux autres sur la base des résultats aux tests (par exemple, psychologues cliniciens, psychologues du travail, psychologues scolaires, conseillers d'orientation-psychologues, etc.);
- à ceux qui ont la charge de rendre compte des résultats aux tests et de communiquer leurs résultats aux personnes qui ont passé des tests.

Les Recommandations sont également pertinentes pour d'autres personnes impliquées dans l'utilisation des tests telle qu'elle a été définie ci-dessus. Celles-ci comprennent :

- les constructeurs (auteurs) de tests,
- les éditeurs de tests,
- ceux qui sont partie prenante dans la formation des utilisateurs de tests,
- ceux qui sont testés, ainsi que leur entourage (parents, épouse, partenaires de vie),
- les organisations professionnelles et les autres associations qui sont concernées par l'utilisation des tests psychologiques et éducatifs,
- les décideurs et les législateurs.

Bien que destinées au départ aux pratiques professionnelles, les Recommandations seront également pertinentes pour ceux qui utilisent les tests uniquement à des fins de recherche.

Les Recommandations n'ont pas pour but de couvrir tous les types de techniques d'évaluation (par exemple, les entretiens structurés ou semi-structurés, l'évaluation des activités de groupe), ou toutes les situations dans

lesquelles une évaluation a lieu (par exemple, les centres d'évaluation pour l'emploi [*assessment centers*]). Cependant, plusieurs des recommandations peuvent vraisemblablement s'appliquer dans des situations d'évaluation et pour des objectifs plus généraux que ceux observés en premier lieu dans la *testing* psychologique et éducatif (par exemple, l'utilisation des centres de bilan pour le placement ou la sélection des salariés, les entretiens structurés ou semi-structurés, ou l'évaluation pour la sélection, l'orientation professionnelle et le conseil en carrière).

FACTEURS CONTEXTUELS

Les Recommandations s'appliquent au niveau international. Elles peuvent être utilisées pour développer des normes spécifiques et locales (par exemple, nationales) en passant par un processus de contextualisation. Il est admis que de nombreux facteurs affectent la manière dont les normes de qualité peuvent être gérées et mises en place dans la pratique. Ces facteurs contextuels doivent être pris en considération au niveau local (national) lorsqu'on interprète les Recommandations et qu'on cherche à définir ce qu'elles veulent dire de manière pratique dans un environnement particulier.

Les facteurs qui doivent être pris en considération, lorsqu'on transforme les Recommandations en normes spécifiques, comprennent :

- les différences sociales, politiques, institutionnelles, linguistiques et culturelles entre les cadres d'évaluation ;
- les lois des pays où se déroule le *testing* ;
- les Recommandations nationales existantes et les normes de qualité élaborées par des associations et des organisations professionnelles de psychologues ;
- les différences se rapportant aux évaluations individuelles et aux évaluations de groupe ;
- les différences se rapportant au domaine du test (éducatif, clinique, travail et autres champs d'évaluation) ;

- les principaux destinataires des résultats des tests (par exemple les personnes testées, leurs parents ou leur tuteur, le commanditaire du test, un employeur ou un tiers) ;

- les différences relatives à l'utilisation des résultats du test (e.g., pour prendre une décision à l'issue d'un examen de sélection, ou pour fournir des informations dans le cadre d'une activité de conseil) ;

- les variations dans le degré auquel la situation fournira la possibilité de vérifier l'exactitude de l'interprétation à la lumière d'informations ultérieures et de la modifier si nécessaire.

CONNAISSANCES, COMPRÉHENSION ET SAVOIR-FAIRE

Connaissances, compréhension et savoir-faire étaient toutes les compétences des utilisateurs de tests. La nature de leur contenu et leur niveau de détail peuvent varier selon les pays, les domaines d'application, et le niveau de compétence requis pour utiliser un test.

Les Recommandations ne comportent pas de description détaillée de ces éléments. Cependant, lorsqu'on applique les Recommandations dans des situations spécifiques, les connaissances pertinentes, les aptitudes, compétences et autres caractéristiques personnelles devront être spécifiées. Cette spécification fait partie du processus de contextualisation par lequel des recommandations génériques sont développées dans des normes spécifiques. Les descriptions des principaux domaines de connaissances, compréhension, savoir-faire doivent comprendre les points suivants.

Connaissances déclaratives pertinentes

- Connaissance 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 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.

LES RECOMMANDATIONS COUVRENT :

Des compétences générales et personnelles relatives aux tâches

- La réalisation d'activités pertinentes telles que l'administration des tests, le compte rendu et la préparation de la communication des résultats aux personnes testées et aux autres clients ;

- Des compétences suffisantes en communication écrite et orale pour une préparation appropriée des personnes testées, l'administration des tests, la rédaction de comptes rendus des résultats aux tests, et pour interagir avec les autres personnes concernées (parents, ou décideurs dans les organisations) ;

- Des compétences relationnelles suffisantes pour une préparation appropriée des personnes testées, l'administration des tests, et la préparation de la communication des résultats.

Des connaissances et compétences contextuelles

- Savoir quand utiliser ou ne pas utiliser les tests ;

- Savoir comment intégrer la *testing* avec d'autres composantes moins formelles de la situation d'évaluation (par exemple données biographiques, entretiens non structurés et références, etc.) ;

- Connaissance des questions d'actualité professionnelle, légale et éthique concernant l'utilisation des tests, et de leurs implications pratiques pour l'utilisation des tests.

Des savoir-faire dans la gestion des tâches

- Connaissance des règles de déontologie et de pratique correcte concernant l'utilisation des tests et de leurs résultats, la préparation d'un compte rendu, sa production et son archivage, le stockage en sécurité des matériels de tests et des données de tests ;

- Connaissance des contextes sociaux, culturels et politiques dans lesquels le test est utilisé, et des modalités selon lesquelles ces facteurs peuvent avoir un effet sur les résultats, leur interprétation et l'utilisation qui en est faite.

Des compétences quant à la gestion des imprévus

- Savoir comment gérer les problèmes, difficultés et interruptions en cours de déroulement ;

- Savoir comment gérer les questions posées par une personne testée pendant l'administration du test, etc.

- Savoir comment gérer des situations dans lesquelles il existe une possibilité de mauvais usage des tests ou un risque de mauvaise interprétation des scores au test.

1. Prendre ses responsabilités pour un usage éthique des tests

LES UTILISATEURS DE TESTS COMPÉTENTS DEVRAIENT :

1.1. Agir de façon professionnelle et éthique.

- 1.1.1. Promouvoir et maintenir des normes professionnelles et éthiques.
- 1.1.2. Être capables de mettre en pratique une compréhension des questions professionnelles et éthiques actuelles et des débats concernant l'utilisation des tests et leur champ d'application.
- 1.1.3. Mettre en place un système de règles explicite sur le *testing* et l'utilisation des tests³.
- 1.1.4. S'assurer que les personnes travaillant pour, ou avec eux, adhèrent aux normes éthiques et déontologiques.
- 1.1.5. Diriger les communications de résultats en prenant en compte les sensibilités des personnes testées et des tierces parties concernées.
- 1.1.6. Présenter les tests et le *testing* de façon positive et équitable dans les communications avec et à partir des médias.
- 1.1.7. Éviter les situations où ils peuvent avoir – ou être perçus comme ayant – un intérêt personnel dans les résultats de l'évaluation, ou dans lesquelles l'évaluation risque de nuire à la relation avec leur client.

1.2. S'assurer qu'ils ont les compétences pour utiliser les tests.

- 1.2.1. Travailler dans les limites des principes scientifiques et de l'expérience établie.
- 1.2.2. Atteindre et maintenir un haut niveau d'exigences quant à leurs compétences personnelles.
- 1.2.3. Connaître les limites de leurs propres compétences et travailler à l'intérieur de ces limites.
- 1.2.4. Suivre les évolutions pertinentes et les progrès concernant l'utilisation des tests, et le développement des tests, y compris les changements législatifs et politiques qui peuvent avoir un impact sur les tests et l'utilisation des tests.

1.3. Prendre leurs responsabilités pour l'utilisation qu'ils font des tests.

- 1.3.1. Ne proposer que les activités de *testing* et n'utiliser que les tests pour lesquels ils sont qualifiés.
- 1.3.2. Assumer ses responsabilités pour le choix des tests utilisés et pour les conseils formulés.
- 1.3.3. Fournir, aux participants au processus de *testing*, des informations claires et adéquates sur les règles d'éthique et les dispositions légales régissant le *testing* psychologique.
- 1.3.4. S'assurer que le contenu du contrat entre la personne testée et la personne qui fait passer les tests est clair et bien compris⁴.

1.3.5. Être vigilant pour détecter toute conséquence inattendue de l'usage des tests.

1.3.6. Faire tout son possible pour éviter de nuire ou de causer une souffrance à ceux qui sont impliqués dans le processus de test.

1.4. S'assurer que le matériel de test est conservé en sécurité.

1.4.1. Sécuriser le stockage du matériel de test et en contrôler l'accès.

1.4.2. Respecter les lois sur la propriété intellectuelle et les accords qui existent en ce qui concerne le test, incluant les interdictions de reproduction, ou la transmission du matériel au format électronique – ou autre – à d'autres personnes, que celles-ci soient ou non qualifiées.

1.4.3. Protéger l'intégrité des tests en s'abstenant de donner un entraînement aux sujets sur du matériel de test ayant cours, ou un autre matériel d'entraînement dont l'usage pourrait influencer de manière inéquitable leurs performances aux tests.

1.4.4. S'assurer que les techniques de tests ne sont pas décrites publiquement d'une façon telle que leur utilité en soit affectée.

1.5. S'assurer que les résultats aux tests sont traités confidentiellement.

1.5.1. Préciser qui aura accès aux résultats et définir des niveaux de confidentialité.

1.5.2. Expliquer les niveaux de confidentialité aux personnes avant que les tests ne soient administrés.

1.5.3. Limiter l'accès aux résultats à ceux qui y sont autorisés.

1.5.4. Obtenir un consentement éclairé avant de communiquer les résultats à d'autres personnes.

1.5.5. Protéger les données stockées sur fichier électronique de telle manière que seules les personnes autorisées puissent y accéder.

1.5.6. Établir des règles claires concernant la durée pendant laquelle les données de tests sont conservées dans des fichiers.

1.5.7. Ôter les noms et autres identifiants personnels des bases de données contenant des résultats qui sont archivés à des fins de recherches, d'élaboration de normes (étalonnages), ou d'autres traitements statistiques.

2. Assurer une pratique correcte dans l'utilisation des tests

2.1. Estimer l'intérêt éventuel d'une utilisation des tests dans une situation d'évaluation donnée.

Les utilisateurs de tests compétents devront :

- 2.1.1. Produire une justification argumentée de l'utilisation de tests.
- 2.1.2. S'assurer qu'il a été procédé à une analyse approfondie des besoins du client, des motifs de la consultation, ou du type de diagnostic, de situation, ou d'emploi visé par cette évaluation.
- 2.1.3. Établir que les connaissances, savoir-faire, compétences, aptitudes ou autres caractéristiques, que le test est censé mesurer, sont des indicateurs des comportements pertinents dans le contexte à partir duquel on fera des inférences.
- 2.1.4. Rechercher d'autres sources collatérales d'informations pertinentes.
- 2.1.5. Estimer les avantages et les inconvénients de l'utilisation de tests, par comparaison avec d'autres sources d'informations.
- 2.1.6. S'assurer qu'un plein usage est fait de toutes les sources d'informations collatérales.

2.2. Choisir des tests techniquement fiables et appropriés à la situation.

Les utilisateurs de tests compétents devront :

- 2.2.1. Examiner l'information actualisée couvrant l'ensemble des tests potentielle-

ment pertinents (par exemple à partir de jeux de spécimens, d'études indépendantes, de conseils d'experts), avant de choisir un test à utiliser.

- 2.2.2. Déterminer si la documentation technique et le manuel de l'utilisateur fournissent des informations suffisantes pour apprécier les points suivants :
 - a) Portée ou couverture et représentativité du contenu du test, pertinence des étalonnages, niveau de difficulté du contenu, etc. ;
 - b) Précision de la mesure et fidélité démontrées en ce qui concerne les populations de références ;
 - c) Validité (en ce qui concerne les populations de référence) et pertinence pour l'usage requis ;
 - d) Absence de biais systématiques au détriment de l'un des groupes de sujets auxquels le test sera administré ;
 - e) Caractère acceptable pour ceux qui seront impliqués dans son utilisation, prenant en compte l'équité et la pertinence perçues ;
 - f) Faisabilité, tenant compte de la durée, du coût et des besoins en général.
- 2.2.3. Se garder de l'utilisation de tests qui ont une documentation technique inadaptée ou peu claire.
- 2.2.4. N'utiliser des tests que dans les situations pour lesquelles des preuves de validité pertinentes et appropriées sont disponibles.

2.2.5. Se garder de porter un jugement sur un test seulement sur la base de sa validité apparente, des témoignages des utilisateurs, ou du conseil de personnes qui y ont des intérêts commerciaux.

2.2.6. Répondre aux demandes de toutes les parties (par exemple, les personnes testées, les parents, les responsables hiérarchiques), en leur fournissant une information suffisante pour leur permettre de comprendre pourquoi le test a été choisi.

2.3. Prendre effectivement en compte les questions d'équité dans l'utilisation des tests.

Lorsqu'on utilise des tests avec des personnes appartenant à différents groupes (par exemple, en termes de sexe, d'origine culturelle, d'éducation, ou d'âge), les utilisateurs de tests compétents s'assureront, autant que possible, que :

2.3.1. Les tests ne sont pas biaisés et sont adaptés pour les différents groupes qui vont être testés.

2.3.2. Les dimensions qui sont évaluées, sont significatives dans chacun des groupes en présence.

2.3.3. Des données sont disponibles sur l'existence de différences possibles dans les performances des groupes au test.

2.3.4. Des constats concernant le Fonctionnement Différentiel des Items (FDI⁵) sont disponibles, lorsque c'est pertinent.

2.3.5. On dispose de données confirmant la validité du test, compte tenu de son utilisation prévue pour les différents groupes.

2.3.6. Les effets des différences intergroupes non pertinentes par rapport à l'objectif principal de l'évaluation (par exemple différences de motivation pour répondre, ou compétences en lecture) sont minimisées.

2.3.7. Dans tous les cas, les Recommandations concernant l'usage équitable des tests sont interprétées à la lumière du contexte des politiques et des législations nationales.

Lorsque les tests utilisés sont administrés dans plusieurs langues (à l'intérieur d'un même pays ou entre plusieurs pays), les utilisateurs de tests compétents s'assureront, autant que possible, que :

2.3.8. La version dans chacune des langues ou dialectes a été mise au point selon une méthodologie rigoureuse et répondant à un niveau d'exigence de qualité élevé.

2.3.9. Les constructeurs ont été attentifs aux questions de contenu, de culture et de langue.

2.3.10. Ceux qui administreront les tests peuvent communiquer clairement dans la langue dans laquelle le test doit être administré.

2.3.11. Le niveau de compétence des sujets, pour la langue dans laquelle le test sera administré, est contrôlé de manière systématique, et, selon ce qui est le plus adéquat, le sujet est évalué avec une version du test dans sa langue ou selon une procédure bilingue.

Quand on prévoit d'utiliser les tests avec des personnes handicapées, les utilisateurs de tests compétents s'assureront, autant que possible, que :

2.3.12. On a recherché les avis d'experts compétents concernant les effets potentiels des différents handicaps sur la performance aux tests.

2.3.13. On a demandé leur avis aux personnes susceptibles de passer le test, et leurs besoins et souhaits sont pris en considération de manière appropriée.

2.3.14. Les aménagements adéquats ont été prévus lorsqu'il y a parmi les personnes testées des personnes ayant des difficultés d'audition, de vision, de motricité, ou d'autres handicaps (par exemple, difficultés d'apprentissage, dyslexie).

2.3.15. L'utilisation d'autres instruments d'évaluation, plutôt que des modifications

des tests eux-mêmes, a été envisagée (par exemple, d'autres tests plus adaptés, ou d'autres formes structurées d'évaluation).

- 2.3.16. L'avis de spécialistes compétents a été demandé si l'importance des modifications requises pour l'utilisation avec les personnes handicapées dépasse l'expérience de l'utilisateur de tests.
- 2.3.17. Les modifications, si nécessaires, sont adaptées à la nature du handicap et sont mises en œuvre pour minimiser son impact sur la validité des scores.
- 2.3.18. Les informations concernant la nature de toutes les modifications faites à un test ou à une procédure de test sont communiquées à ceux qui interprètent ou travaillent à partir des scores aux tests, chaque fois que la rétention d'une telle information pourrait conduire à une interprétation biaisée ou à une décision inévitabile.

2.4. Faire les préparations requises pour la séance de tests.

Les utilisateurs de tests compétents devront faire tous les efforts raisonnables pour être sûrs de :

- 2.4.1. Fournir aux parties concernées, en temps opportun, une information claire concernant l'objectif de l'utilisation de tests, la façon dont ils peuvent le mieux se préparer à la séance de tests et la procédure à suivre.
- 2.4.2. Informer les personnes testées, de la langue ou du dialecte pour lesquels le test est considéré comme approprié.
- 2.4.3. Envoyer aux personnes testées des exercices d'entraînement, échantillons, ou documents de préparation, lorsque ceux-ci sont disponibles et lorsqu'une telle pratique est cohérente avec les usages recommandés pour les tests concernés.
- 2.4.4. Expliquer clairement aux personnes testées leurs droits et leurs responsabilités⁶.

2.4.5. Recueillir l'accord explicite des personnes testées ou de leurs représentants légaux avant toute administration de test.

2.4.6. Expliquer aux parties concernées, lorsque la passation des tests est facultative, les conséquences d'une acceptation ou d'un refus de passer les tests, de sorte qu'elles puissent faire leur choix en connaissance de cause.

2.4.7. Effectuer les aménagements matériels nécessaires en s'assurant que :

- a) Les préparatifs sont conformes à ceux qui sont prescrits dans le manuel de l'éditeur.
- b) Les lieux et les installations pour la passation des tests ont été préparés suffisamment à l'avance, l'environnement physique est accessible, sûr, tranquille, ne gênant pas la concentration, et approprié à l'objectif visé.
- c) Les documents, en nombre suffisant, sont disponibles et ont été vérifiés afin de s'assurer qu'aucune trace n'a été laissée par les utilisateurs précédents sur les livrets de questions ou sur les feuilles de réponse.
- d) Le personnel qui sera impliqué dans l'administration est compétent ;
- e) Des aménagements appropriés ont été prévus pour tester les personnes présentant un handicap.

2.4.8. Anticiper les problèmes possibles et y remédier par une préparation minutieuse du matériel et des instructions.

2.5. Administrer les tests de manière appropriée.

Les utilisateurs de tests compétents devraient :

- 2.5.1. Établir un climat favorable en accueillant les personnes à tester et en les informant de manière positive.
- 2.5.2. Agir pour réduire l'anxiété des personnes testées et éviter de créer ou de renforcer une anxiété inutile.
- 2.5.3. S'assurer que les facteurs de distraction potentiels (par exemple, les alarmes de

- montre, les téléphones portables, les bippeurs) ont été neutralisés.
- 2.5.4. S'assurer avant le début de la séance que les personnes testées ont en leur possession le matériel nécessaire pour passer le test.
 - 2.5.5. Administrer les tests selon des conditions de surveillance appropriées.
 - 2.5.6. Dans la mesure du possible, donner les consignes du test dans la langue principale des personnes testées, même quand le contenu du test a été conçu pour fournir des informations sur les connaissances et les compétences dans une seconde langue.
 - 2.5.7. Suivre strictement les indications et les instructions telles qu'elles sont spécifiées dans le manuel du test, et prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.
 - 2.5.8. Lire les instructions clairement et calmement.
 - 2.5.9. Laisser assez de temps pour terminer les exemples.
 - 2.5.10. Observer et noter les divergences par rapport à la procédure de passation du test.
 - 2.5.11. Surveiller et noter les temps de réponse avec précision, lorsque c'est prévu dans la procédure.
 - 2.5.12. S'assurer que tout le matériel a été récupéré à la fin de chaque passation de tests.
 - 2.5.13. Administrer les tests en s'assurant d'un niveau adéquat de surveillance et d'authentification de l'identité des personnes testées.
 - 2.5.14. S'assurer que ceux qui aident à l'administration des tests ont reçu une formation appropriée.
 - 2.5.15. S'assurer que les personnes testées ne restent pas sans surveillance ou que des facteurs extérieurs ne les distraient pendant une séance de tests surveillée.
 - 2.5.16. Fournir une assistance appropriée aux personnes testées qui montrent des

signes de détresse ou d'anxiété excessifs.

2.6. Corriger et analyser les tests avec exactitude.

Les utilisateurs de tests compétents devront :

- 2.6.1. Se conformer strictement aux procédures standardisées pour établir les scores.
- 2.6.2. Effectuer la transformation appropriée des notes brutes en d'autres types d'échelles pertinentes.
- 2.6.3. Choisir des types d'échelles appropriés à l'usage que l'on se propose de faire des scores au test.
- 2.6.4. Vérifier l'exactitude de la conversion des scores en d'autres échelles et de toutes les autres procédures de calcul.
- 2.6.5. S'assurer que des conclusions invalides ne sont pas tirées de la comparaison de scores avec des normes inadaptées aux personnes testées, ou périmées.
- 2.6.6. Calculer, lorsque c'est approprié, des scores composites en utilisant les formules et les équations standard.
- 2.6.7. Mettre en œuvre des procédures pour repérer des scores improbables ou aberrants parmi les résultats des tests.
- 2.6.8. Porter clairement et précisément les noms des échelles dans les comptes rendus et fournir des éléments d'information clairs sur les normes, les types d'échelles et les équations utilisées.

2.7. Interpréter les résultats de manière appropriée.

Les utilisateurs de tests compétents devraient :

- 2.7.1. Maîtriser la compréhension des fondements théoriques et conceptuels du test, la documentation technique, et les directives pour l'utilisation et l'interprétation des échelles.
- 2.7.2. Bien comprendre les échelles utilisées, les caractéristiques des normes ou des groupes de référence et les limites des scores.

- 2.7.3. Prendre des mesures pour minimiser les effets sur l'interprétation du test des biais éventuels que l'utilisateur pourrait introduire à l'encontre des membres du groupe culturel auquel appartient la personne testée.
- 2.7.4. Utiliser des normes ou des groupes de référence appropriés lorsqu'ils sont disponibles.
- 2.7.5. Interpréter les résultats à la lumière des informations disponibles sur les personnes testées (par exemple, l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, la culture et autres facteurs) en prenant en compte, de manière adéquate, les limitations techniques du test, du contexte d'évaluation, et des besoins de ceux qui ont un intérêt légitime dans les résultats du processus.
- 2.7.6. Éviter de généraliser à outrance les résultats d'un test jusqu'à des traits ou des caractéristiques humaines qui ne sont pas mesurées par le test.
- 2.7.7. Prendre en considération, lorsqu'on interprète les scores, la fidélité de chaque échelle, l'erreur de mesure et autres caractéristiques qui ont pu modifier artificiellement les scores.
- 2.7.8. Prendre en compte les critères de validité, concernant la variable mesurée, pour les membres du groupe démographique auquel appartient la personne testée (par exemple, groupe culturel, âge, classe sociale, et sexe).
- 2.7.9. Dans l'interprétation des tests, n'utiliser des scores d'admission que si des preuves de la validité de ces scores d'admission sont disponibles et valident leur utilisation.
- 2.7.10. Être attentif aux stéréotypes sociaux se rapportant au groupe auquel appartient la personne testée (par exemple, groupe culturel, âge, classe social, et sexe) et éviter d'interpréter le test d'une façon qui perpétue de tels stéréotypes.
- 2.7.11. Prendre en compte, au niveau du groupe ou de l'individu, toute déviation de la

procédure standard dans l'administration du test.

- 2.7.12. Prendre en compte tout indice d'une familiarisation antérieure avec le test lorsqu'il existe des données disponibles concernant l'effet d'une telle familiarisation sur la performance au test.

2.8. Communiquer les résultats clairement et précisément aux personnes concernées.

Les utilisateurs de tests compétents devraient :

- 2.8.1. Identifier les parties à qui l'on peut, de manière légitime, communiquer les résultats aux tests.
- 2.8.2. Avec le consentement éclairé des personnes testées, ou de leurs représentants légaux, produire des comptes rendus écrits ou oraux pour les parties intéressées.
- 2.8.3. S'assurer que les niveaux de technicité et de langage sont adaptés au niveau de compréhension des destinataires.
- 2.8.4. Souligner le fait que les résultats des tests ne sont qu'une source d'information et doivent toujours être considérés en liaison avec d'autres types d'information.
- 2.8.5. Expliquer comment l'importance des résultats aux tests doit être pondérée en relation avec les autres informations sur la personne évaluée.
- 2.8.6. Utiliser pour le rapport une présentation et un plan qui soient appropriés au contexte de l'évaluation.
- 2.8.7. Quand cela s'avère opportun, fournir aux décideurs des informations sur la manière dont les résultats peuvent être utilisés pour éclairer leur décision.
- 2.8.8. Expliquer et argumenter l'utilisation des résultats aux tests ayant servi pour classer les personnes en catégories (par exemple, à des fins de diagnostic ou de sélection professionnelle).

- 2.8.9. Introduire dans les rapports écrits des résumés clairs, et, lorsque c'est pertinent, des recommandations spécifiques.
- 2.8.10. Donner un compte rendu oral aux personnes testées qui soit constructif et, puisse les aider.
- 2.9. Contrôler l'adéquation du test, et de son utilisation.**
- Les utilisateurs de tests compétents devraient :
- 2.9.1. Contrôler et passer périodiquement en revue les changements qui se sont produits au cours du temps dans les populations testées, et dans tous les critères utilisées.
- 2.9.2. Vérifier si les tests n'ont pas d'éventuels impacts négatifs.
- 2.9.3. Être attentifs à la nécessité de réévaluer l'utilisation d'un test si des changements sont apportés à sa forme, à son contenu ou à son mode d'administration.
- 2.9.4. Être attentifs à l'opportunité de réévaluer les preuves de validité du test si l'objectif pour lequel il est utilisé, a été modifié.
- 2.9.5. Lorsque c'est possible, chercher à valider les tests pour l'usage qui en est fait, ou participer à des études de validation systématiques.
- 2.9.6. Lorsque c'est possible, contribuer à la mise à jour des informations concernant les normes, la fidélité, et la validité du test, en transmettant aux constructeurs du test, éditeurs ou chercheurs, des données pertinentes.

Bibliographie

- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (1985). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington DC : American Psychological Association.
- Bartram, D. (1995). The Development of Standards for the Use of Psychological Tests in Occupational Settings : The Competence Approach. *The Psychologist*, May, 219-223.
- Bartram, D. (1996). Test Qualifications and Test Use in the UK : The Competence Approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 12, 62-71.
- Canadian Psychological Association. (1987). *Guidelines for Educational and Psychological Testing*. Ottawa : Canadian Psychological Association.
- Eyde, L.D., Moreland, K.L. & Robertson, G.J. (1988). *Test User Qualifications: A Data-based Approach to Promoting Good Test Use*. Report for the Test User Qualifications Working Group. Washington DC : American Psychological Association.
- Eyde, L.D., Robertson, G.J., Krug, S.E. et al (1993). *Responsible Test Use : Case Studies For Assessing Human Behaviour*. Washington DC : American Psychological Association.
- Fremer, J., Diamond, E.E. & Camara, W.J. (1989). Developing a Code of Fair Testing Practices in Education. *American Psychologist*, 44, 1062-1067.
- Hambleton, R. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests : A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 229-244.
- Joint Committee on Testing Practices. (1988). *Code of Fair Testing Practices in Education*. Washington DC: Joint Committee on Testing Practices.
- Joint Committee on Testing Practices. (2000). *Rights and Responsibilities of Test Takers : Guidelines and Expectations*. Washington DC: Joint Committee on Testing Practices.
- Kendall, I., Jenkinson, J., De Lemos, M. & Clancy, D. (1997). *Supplement to Guidelines for the use of Psychological Tests*. Australian Psychological Society.
- Moreland, K.L., Eyde, L.D., Robertson, G.J., Primoff, E.S. & Most, R.B. (1995). Assessment of Test User Qualifications : A Research-Based Measurement Procedure. *American Psychologist*, 50, 14-23.
- Schafer, W.D. (1992). *Responsibilities of Users of Standardized Tests : RUST Statement Revised*. Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.
- Van de Vijver, F. & Hambleton, R. (1996). Translating tests : some practical guidelines. *European Psychologist*, 1, 89-99.

Annexes

ANNEXE A : Recommandations pour l'ébauche d'une politique sur le *testing*

Les recommandations suivantes concernent le besoin que peuvent avoir les organisations de réfléchir, de manière systématique, à leur politique de *testing* et de s'assurer que toute personne concernée a une idée claire de cette politique. Le besoin d'une politique explicite de *testing* n'est pas limité aux grandes organisations. Les PME et les PMI qui utilisent les tests, aussi bien que les grandes sociétés, devraient être attentives à leur politique de *testing*, de la même manière qu'elles le sont aux questions de santé et de sécurité, à la parité, aux handicaps et autres domaines considérés dans le cadre des pratiques correctes de gestion et de traitement du personnel⁷.

Bien que les considérations et les obligations suivantes puissent être aménagées pour être mises en œuvre par les utilisateurs de tests travaillant comme praticiens indépendants, il n'en est pas moins important que ceux-ci aient une bonne compréhension de leur propre politique et qu'ils doivent savoir la communiquer à leurs partenaires.

Une politique sur le *testing* est élaborée afin de :

- S'assurer que les objectifs des personnes et des organisations sont atteints ;
- S'assurer que les mauvais usages potentiels sont évités ;
- Montrer son engagement envers les pratiques correctes ;

- S'assurer que l'usage des tests est approprié au but poursuivi ;
- S'assurer que les tests ne produisent pas de discriminations inéquitables ;
- S'assurer que les évaluations sont basées sur des informations complètes et pertinentes ;
- S'assurer que les tests ne sont utilisés que par des personnels qualifiés.

Une politique sur le *testing* devrait couvrir la plupart, sinon toutes, les questions suivantes :

- Utilisation appropriée des tests ;
- Mise en sécurité des tests et des protocoles ;
- Qui peut administrer, coter, et interpréter les tests ;
- Les conditions de qualification pour ceux qui veulent utiliser les tests ;
- La formation des utilisateurs de tests ;
- La préparation des personnes testées ;
- L'accès au matériel et sa mise en sécurité ;
- L'accès aux résultats des tests et aux éléments confidentiels des protocoles ;
- La communication des résultats aux personnes testées ;
- La responsabilité envers les personnes testées avant, pendant et après la passation des tests ;
- Les responsabilités personnelles et institutionnelles de chacune des personnes utilisatrices.

Toute politique doit être revue régulièrement et mise à jour lorsque des évolutions dans le *testing* ou des changements dans les pratiques ont lieu.

Les parties concernées doivent pouvoir avoir accès à la politique de *testing* et en être informés.

La responsabilité de la politique de *testing* de toute organisation devrait être déposée auprès d'un utilisateur de test qualifié disposant de l'autorité pour s'assurer de la mise en place et du respect de cette politique.

ANNEXE B :
Recommandations pour établir des relations contractuelles entre les parties concernées par le processus de *testing*.

Les contrats entre l'utilisateur de test et les personnes testées devraient être cohérents avec les pratiques correctes, la législation et la politique sur le *testing* de l'utilisateur de test. Les éléments suivants sont donnés comme exemple de la nature des questions qu'un tel contrat devrait aborder. Les détails peuvent varier en fonction du contexte de l'évaluation (par exemple, travail, éducation, clinique, recherche) et des lois et dispositions réglementaires locales ou nationales.

Les contrats entre les utilisateurs de tests, les personnes testées, et les autres parties, sont souvent implicites et tacites (au moins partiellement). Clarifier les attentes, les rôles et les responsabilités de toutes les parties peut permettre d'éviter les malentendus, les dommages et les litiges.

Pour sa part, l'utilisateur de test fera tout son possible pour :

- b. 1. Informer les personnes testées de leurs droits en ce qui concerne la manière dont leurs résultats aux tests seront utilisés et de leurs droits d'y avoir accès⁸.
- b. 2. Donner un avertissement a priori et précis sur tous les coûts financiers que peut entraîner le processus de *testing*, qui sera responsable du paiement et la date à laquelle ce paiement sera exigible.

- b. 3. Traiter les personnes testées avec courtoisie, respect et impartialité sans distinction d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de handicap, etc.
- b. 4. Utiliser des tests fiables, adaptés aux personnes testées et aux objectifs de l'évaluation.
- b. 5. Informer les personnes testées avant le *testing*, sur les objectifs de l'évaluation, la nature des tests utilisés, à qui les résultats seront communiqués et l'utilisation qu'on envisage de faire de ces résultats.
- b. 6. Avertir de la date à laquelle les tests seront administrés, de la date à laquelle les résultats seront disponibles, et si les personnes testées – ou d'autres – pourront ou ne pourront pas, avoir une copie des tests, des feuilles de réponse auxquelles elles ont, elles-mêmes, répondu, et de leurs scores⁹.
- b. 7. Faire administrer les tests par une personne formée et faire interpréter les résultats par une personne qualifiée.
- b. 8. S'assurer que les personnes testées sont informées du caractère facultatif éventuel d'un test et dans un tel cas, des conséquences de la passation ou non de ce test.
- b. 9. S'assurer que les personnes testées comprennent les conditions, si c'est le cas, selon lesquelles elles peuvent repasser les tests, demander une vérification de la cotation des tests qu'elles ont passés, voire demander l'annulation de leurs scores.
- b. 10. S'assurer que les personnes testées savent que leurs résultats leur seront expliqués aussi tôt que possible après la passation du test dans des termes facilement compréhensibles.
- b. 11. S'assurer que les personnes testées comprennent que leurs résultats sont confidentiels dans les limites autorisées par la loi et les pratiques correctes.
- b. 12. Informer les personnes testées de qui aura accès à leurs résultats et à quelles conditions leurs scores seront communiqués.
- b. 13. S'assurer que les personnes testées sont averties des procédures pour porter plainte ou signaler un problème.

Les utilisateurs de tests informeront les personnes testées qu'on attend d'elles :

- b. 14 Qu'elles traitent les autres avec courtoisie et respect pendant le processus de *testing*.
- b. 15 Qu'elles posent des questions avant le début du *testing*, si elles ne sont pas sûres des raisons pour lesquelles le test est administré, de la manière dont il sera administré, de ce qu'il faudra faire et de ce qu'il adviendra des résultats.
- b. 16 Qu'elles informent une personne compétente sur tout incident dont elles croient qu'il peut rendre les résultats du test invalides ou qu'elles veulent voir pris en considération.
- b. 17 Qu'elles suivent les instructions de celui qui administre les tests.
- b. 18 Qu'elles doivent être conscientes des conséquences de ne pas passer un test si elles choisissent de ne pas le passer, et être prêtes à en accepter les conséquences.
- b. 19 Qu'elles s'assurent que, au cas où elles doivent payer pour la passation des tests, le paiement sera fait à la date indiquée.

Annexe C :

Points à prendre en considération lorsqu'on fait des aménagements pour tester des personnes présentant des infirmités ou des handicaps.

Des précautions considérables et une expertise solide sont requises lorsque le mode d'administration d'un test doit être modifié pour s'adapter aux besoins de personnes handicapées. Comme toujours, les lois nationales et locales ainsi que les pratiques¹⁰ ont besoin d'être prises en considération, ainsi que le respect de la vie privée des individus. La demande d'informations en ce qui concerne les types et le niveau de handicap doit être limitée à la capacité de mettre en œuvre les activités

demandées pour le test. Une vigilance particulière doit être exercée dans le domaine de la sélection professionnelle¹¹.

Il n'y a pas de principe de base simple utilisable pour s'assurer qu'un test est administré de manière équitable à des personnes quel que soit leur type de handicap. C'est une question de jugement professionnel de savoir s'il vaut mieux utiliser un type d'évaluation alternatif ou modifier le test ou ses conditions d'administration. En pratique, il est rarement possible de disposer pour des tests modifiés de normes sur des échantillons suffisants de personnes présentant des handicaps équivalents permettant d'assurer la comparabilité du test avec la version habituelle. Cependant, lorsqu'il existe des données, par exemple, sur la modification du temps accordé, l'utilisation du Braille ou de versions orales enregistrées sur bandes magnétiques des tests, de telles données devraient guider l'utilisateur pour procéder aux aménagements nécessaires. Bien qu'il ne soit pas toujours possible de réaliser une standardisation complète de la version modifiée, une étude pilote sur de petits échantillons devrait être conduite chaque fois que c'est réalisable.

Étant donné le manque d'informations sur la performance aux tests (qu'il ait été modifié ou non) des personnes présentant un handicap, il est souvent plus approprié d'utiliser le résultat au test de manière plutôt qualitative. Ces résultats peuvent être utilisés pour fournir des indications sur les caractéristiques évaluées (aptitudes, motivation, personnalité, etc.) qui peuvent être complétées et étayées par des informations collectées en recourant à d'autres méthodes.

Pour une évaluation individuelle, l'évaluateur peut habituellement adapter les procédures d'évaluation aux possibilités de la personne évaluée. Cependant, des questions particulières se posent lors d'un *testing* collectif (par exemple, pour la sélection professionnelle). Dans ce domaine, il peut y avoir des difficultés pratiques rencontrées lorsqu'on introduit des variations dans le mode d'administration pour

certaines individus au sein d'un dispositif d'administration en groupe. En outre, toutes les parties peuvent considérer les différences de traitement comme inéquitables. Par exemple, si on leur accorde plus de temps pour terminer le test, ceux qui sont handicapés peuvent être conscients du fait qu'ils sont traités « différemment », et ceux qui ne sont pas handicapés peuvent avoir l'impression que ce temps supplémentaire procure un avantage inéquitable.

Des conseils sur les besoins particuliers peuvent en général être recueillis auprès des organisations de handicapés concernées, aussi bien qu'à titre individuel, auprès des personnes testées. C'est généralement utile (lorsque la loi l'autorise) de demander directement à la personne, d'une façon rassurante, si certains éléments doivent être pris en considération¹². Dans la plupart des cas, une telle consultation permettra d'effectuer des modifications appropriées à l'environnement de passation des tests sans nécessiter de modifications du test lui-même.

L'ébauche de protocole suivante fournit un guide général pour le processus de prise de décision visant à modifier le *testing* et sur la manière de réaliser la modification¹³. Essentiellement, le handicap peut 1) ne contribuer en rien à la variance du test, 2) y contribuer de manière pertinente, ou 3) contribuer de manière non pertinente à la variance du construit mesuré. Dans le premier cas (1), aucune modification n'est nécessaire. Dans le dernier cas (3), l'objectif des modifications devrait être d'ôter la source de variance non pertinente (à l'aide de modifications appropriées de l'environnement de passation du test ou son remplacement par un test plus approprié). Dans le second cas (2) (contribution de manière pertinente à la variance du construit mesuré), quoiqu'on fasse, des modifications apportées au test auront un effet sur la pertinence des scores au test.

- c1. Est-il plausible que le handicap ait un effet sur la performance au test ? De nombreuses personnes ont des handicaps qui ne devraient pas affecter la performance au test. Dans de tels cas, cela ne serait pas approprié de faire des aménagements pour elles.
- c2. S'il est plausible que le handicap affecte la performance au test, alors est-ce que l'effet sur la performance est secondaire par rapport au construit mesuré ? Par exemple, une personne atteinte d'arthrose d'une main peut rencontrer des difficultés dans un test en temps limité qui fait appel à l'écriture. Si l'aptitude à réaliser des tâches manuelles rapidement fait partie intégrante du construit mesuré, alors le test ne devrait pas être modifié. Toutefois, si l'objectif de l'évaluation est la vitesse de balayage visuel, alors un mode de réponse alternatif serait approprié.
- c3. Lorsqu'un handicap particulier est secondaire par rapport au construit mesuré mais peut, de manière plausible, affecter la performance individuelle au test, alors on peut envisager d'apporter des modifications à la procédure.
- c4. Les utilisateurs devraient toujours consulter le manuel du test ainsi que l'éditeur pour des conseils sur les modifications et pour des informations sur les formats et les procédures alternatives envisageables.
- c5. Les utilisateurs devraient également consulter les organisations de handicapés pertinentes pour des avis et des conseils sur les implications possibles d'un handicap spécifique, la littérature ou la documentation pertinente, et les types d'adaptations ou d'aménagements qui peuvent être utiles.
- c6. Toute modification faite au test ou aux procédures d'administration du test devrait être soigneusement consignée et accompagnée des justifications sous-tendant cette modification.

Notes

1. Une liste de tous les documents qui ont alimenté ce processus peut être obtenue sur demande adressée aux auteurs.

2. Un compte rendu détaillé sur ces résultats de la première consultation a été soumis à la réunion du conseil de la CIT en août 1998. Un compte rendu de la seconde consultation joint à la Version 5.0 des recommandations a été soumis au conseil de la CIT lors de sa réunion de juin 1999. La Version 2000 contient des modifications de rédaction mineures par rapport à la Version 5.0.

3. Un exemple d'ébauche de système de règles est présenté en annexe A.

4. On trouvera un exemple de « contrat » entre la personne testée et la personne faisant passer les tests en annexe B.

5. Note des traducteurs: Le FDI est traditionnellement appelé biais d'item ou biais item/test. le FDI se manifeste lorsqu'un item mesure une autre variable que la variable qu'il est censé mesurer et que cette variable « parasite » favorise – ou défavorise – un des groupes en présence. Une nuisance est ainsi introduite dans la mesure. Pour une revue de questions récente sur les biais dans les tests et le FDI, on peut consulter Vrignaud, P. (2002). Les biais de mesure : savoir les identifier pour y remédier. *Bulletin de Psychologie*, 55(6), 625-634.

6. Voir annexe B.

7. NDT: En France, la loi du 31 décembre 1992, encadre les pratiques d'évaluation en milieu professionnel.

8. La législation sur cette question varie selon les pays. Par exemple, le *UK Data Protection Act* actuel donne des droits d'accès aux données archivées sur fichier électronique différents des droits d'accès aux données archivées dans des dossiers papier. NDT: En France, ces questions sont du ressort de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

Toute collecte d'informations sur les personnes est régie par la Loi Informatique et Libertés de janvier 1971.

9. Alors que les tests et les feuilles de réponses ne sont jamais communiqués aux personnes testées, il existe des différences selon les pays dans les pratiques concernant les éléments que les personnes testées – ou d'autres – peuvent obtenir. Quoiqu'il en soit, il y a davantage de différences dans les attentes des personnes testées en ce qui concerne les informations qu'on leur donnera. Il est important que le contrat clarifie ce qu'elles n'auront pas aussi bien que ce qu'elles auront.

10. Aux États-Unis, par exemple, on doit faire attention aux dispositions du *Americans with Disabilities Act* (1990). Au Royaume-Uni, le *Disability Discrimination Act* (1995), *Employment Code of Practice* stipule que « les employeurs sont tenus de réviser les tests – ou la manière dont les résultats à de tels tests sont évalués – pour prendre en compte les candidats présentant des infirmités spécifiques ».

11. Pour des conseils détaillés à ce sujet aux États-Unis, voir Eyde, Nestor, Heaton and Nelson (1994).

12. Au Royaume-Uni, le *Disability Discrimination Act* (1995) rend également obligatoire pour les individus de faire connaître leurs besoins.

13. NDT: Aucune modification ne doit être apportée à une procédure de testing sans une autorisation explicite des ayants droit.

P R A T I Q U E S

P S Y C H O L O G I Q U E S

RECOMMANDATIONS INTERNATIONALES

SUR L'UTILISATION DES TESTS

VERSION 2000

Adaptation française de Pierre Vrignaud, Dana Castro, Jean-Luc Mogenet

Revue indexée dans la base des données Pascal (INIST - CNRS) et la base PsycINFO

Remerciements	7
Introduction et contexte d'origine	9
Le besoin de Recommandations internationales	9
But et objectifs	10
Mise au point des Recommandations	10
Les Recommandations	13
Objectif-clé	13
Champ d'application	13
À qui s'adressent les Recommandations ?	14
Facteurs contextuels	15
Connaissances, compréhension et savoir-faire	15
1. Prendre ses responsabilités pour un usage éthique des tests	17
1.1. Agir de façon professionnelle et éthique	17
1.2. S'assurer qu'ils ont les compétences pour utiliser les tests	17
1.3. Prendre leurs responsabilités pour l'utilisation qu'ils font des tests	17
1.4. S'assurer que le matériel de test est conservé en sécurité	18
1.5. S'assurer que les résultats aux tests sont traités confidentiellement	18
2. Assurer une pratique correcte dans l'utilisation des tests	19
2.1. Estimer l'intérêt éventuel d'une utilisation des tests dans une situation d'évaluation donnée	19
2.2. Choisir des tests techniquement fiables et appropriés à la situation	19
2.3. Prendre effectivement en compte les questions d'équité dans l'utilisation des tests	20
2.4. Faire les préparations requises pour la séance de tests	21
2.5. Administrer les tests de manière appropriée	21
2.6. Corriger et analyser les tests avec exactitude	22
2.7. Interpréter les résultats de manière appropriée	22
2.8. Communiquer les résultats clairement et précisément aux personnes concernées	23
2.9. Contrôler l'adéquation du test, et de son utilisation	24
Bibliographie	25
Annexes	27
Annexe A : Recommandations pour l'ébauche d'une politique sur le <i>testing</i>	27
Annexe B : Recommandations pour établir des relations contractuelles entre les parties concernées par le processus de <i>testing</i>	28
Annexe C : Points à prendre en considération lorsqu'on fait des aménagements pour tester des personnes présentant des infirmités ou des handicaps	29
Notes	31