

CONSIDÉRATIONS D'ORDRE ÉTHIQUE EN RELATION AVEC L'USAGE DE TESTS PSYCHOLOGIQUES

A. INTRODUCTION HISTORIQUE

Les problèmes éthiques liés à leur profession ont préoccupé les psychologues depuis fort longtemps, mais le souci de formuler des règles précises dans des codes de déontologie n'a été ressenti de façon aiguë qu'à certaines époques.

Les codes de déontologie publiés en France et surtout ceux, plus nombreux, diffusés notamment aux États-Unis n'ont pas toujours suscité l'intérêt qu'ils méritent par rapport aux enjeux qu'ils représentent. Dans notre pays, ils n'ont fait l'objet que d'un nombre très limité de publications (Schlegel, 1994).

A. 2. De l'origine du terme « éthique »

C'est en 1825 que le mot « déontologie » apparaît pour la première fois en langue française, dans la traduction de l'ouvrage du philosophe utilitariste anglais Jeremy Bentham intitulée : *Essai sur la nomenclature et la classification des principales branches d'Art et Science*, dans lequel l'auteur écrit : « L'éthique a reçu le nom plus expressif de *déontologie* ».

Toutefois, il est nécessaire de distinguer l'éthique de la déontologie. En effet, la déontologie se rapporte à un ensemble de règles et de devoirs en vigueur au sein d'une corporation donnée et auquel les membres doivent se soumettre. La déontologie vise ainsi essentiellement à protéger le patient et son entourage des excès éventuels des professionnels, et dépend donc de certains principes moraux comme la liberté individuelle et le respect de la dignité, qui sont du ressort de l'éthique. Les codes de déontologie auxquels les psychologues se réfèrent se basent sur ces principes moraux, mais ne sont toutefois pas juridiquement utilisables dans le cadre de poursuites ou de défense. La production du code de déontologie des psychologues ainsi que son usage impliquent donc nécessairement une réflexion éthique, tant du point de vue de son contenu que de son application, mais il ne constitue pas en lui-même une analyse éthique.

Il est fréquent que les termes éthique et morale soient confondus. Pourtant, l'éthique se réfère principalement à des questions originelles, comme les fondements des principes moraux, et par suite sur ce qui soutient l'action de l'homme dans des situations dans lesquelles un choix est possible (valeurs, principes personnels etc.). Nous voyons ainsi que l'éthique renvoie aux principes moraux profonds, à un questionnement, tandis que la morale met en question l'application concrète de ces principes moraux. De ces précisions sémantiques, nous déduirons donc que « l'éthique professionnelle comporte deux sources : l'éthique personnelle et le cadre déontologique » (Pardinielli & Rouvier, 2000, p. 42).

A. 2. L'éthique chez les Anciens

L'étymologie grecque du terme éthique (par opposition à l'étymologie latine de morale) renvoie à la philosophie grecque, que l'on peut considérer comme la source de la philosophie occidentale. L'étude formelle de l'éthique commence en effet dans la Grèce antique, les premiers à l'étudier furent les présocratiques, puis surtout Socrate (469 av. J.C. - 399 av. J.C.), qui peut être considéré comme le premier philosophe de l'éthique. Aristote, quant à lui, (384 - 322 av. J.C.) a formalisé l'éthique en introduisant des nouvelles grilles conceptuelles. Il définit ainsi dans son *Éthique à Nicomaque*¹, quatre causes (la cause matérielle, la cause formelle, la cause motrice et la cause finale). La plus importante à son sens étant la cause finale, qu'il développe dans la notion de téléologie (l'étude des causes finales). Pour lui, la règle d'or de l'éthique est la recherche du *telos*, de la cause finale, qui trouvera son accomplissement par la juste mesure, la recherche de la bonne moyenne, en vue du bonheur. Aristote montre que si on méconnaît cette dernière cause dans l'analyse d'une chose, on ne saurait l'appréhender convenablement. Par exemple, si je considère un gland, je ne peux vraiment bien le connaître que si je sais qu'il deviendra plus tard un chêne.

Aristote considéra l'éthique d'une manière plus anthropologique et naturaliste que Platon (427 - 348 av. J.C.) A sa suite, Épicure (342 - 270 av. J.C.) et les épicuriens, ainsi que Zénon (335 - 264 av. J.C.) et les stoïciens s'intéressèrent également à ce thème.

Durant la période hellénistique, après l'effondrement de l'empire d'Alexandre le Grand (356 - 323 av. J.C.), de nouvelles formes d'éthique apparaissent, tandis que les Grecs sont dominés par le monde romain. Alors que ces derniers privilégient l'action, les Stoïciens grecs privilégient, quant à eux, la connaissance. Chez les Stoïciens, l'éthique est la connaissance normative du comportement humain, dont la fin est la connaissance et l'action droites. Parmi les stoïciens, Épictète (50 - 125 apr.- J.C.) considère qu'il est vain, pour un individu isolé, de vouloir influencer sur des événements que nous ne maîtrisons pas, et que nous ne devons nous sentir responsables que des événements sur lesquels nous pouvons avoir une influence. Pour ces philosophes stoïciens, il s'agit en effet de connaître les normes de la nature, c'est-à-dire de la *raison* (car le monde physique est informé selon ses lois qui sont l'expression du divin). Cette connaissance est la *sagesse*, un état de la psyché (âme) qui la rend en quelque sorte invincible. En ce sens, l'éthique suppose une maîtrise surhumaine des passions.

A. 3. L'éthique dans la période carolingienne et le Bas Moyen Âge

Pendant la renaissance carolingienne, la pensée de Platon a été reprise par les humanistes de cette époque : durant cette période, on traduit et lit : *Le Banquet*, *La République*, et bien d'autres auteurs antiques.

1. L'*Éthique à Nicomaque* est le grand ouvrage éthique d'Aristote dont l'influence fut énorme jusque au XVIII^e siècle.

Après la redécouverte de la philosophie d'Aristote aux XI^e et XII^e siècles, et en particulier de sa métaphysique, les questions d'éthique ont été formalisées par saint Thomas d'Aquin (1125 - 1274) au XIII^e siècle. Celui-ci a cherché à réconcilier le christianisme et la philosophie d'Aristote. Les questions d'éthique font l'objet de La Seconde Partie (Secunda Pars) de sa *Somme Théologique*². La recherche de la juste mesure, une idée chère à Aristote, se retrouve dans les grandes religions comme le christianisme, mais aussi dans le bouddhisme.

A. 4. L'éthique dès la fin du Moyen-âge et la période des Lumières

Cette période est empreinte de scepticisme à propos de la valeur de la tradition éthique de l'Église. Dans le contexte de la Réforme, les avancées de la science conduisent Montaigne (1533 - 1592) et Descartes (1596 - 1650) à mettre en doute certaines affirmations traditionnelles de la période médiévale (affaire Galilée). Ces auteurs vont jusqu'à remettre en question les causes finales telles qu'Aristote les avait présentées dans sa métaphysique. Au début du XVII^e siècle, la *casuistique* est proposée dans l'enseignement catholique ainsi que chez les Protestants, dans le but d'étudier les cas de conscience, mais cette pratique dérive rapidement et ses excès sont dénoncés par Blaise Pascal (1623 - 1662) dans les *Provinciales* (1656)³.

Un siècle plus tard, le Britannique Jeremy Bentham (1748 - 1832) oriente l'éthique vers la recherche de l'utilité sociale, une position radicalement opposée à la tradition du contrat social héritée de Jean-Jacques Rousseau (1712 - 1778).

A. 5. L'éthique dans la période contemporaine

Mis à part deux petits traités éthico-religieux (1849) du philosophe danois Søren Kierkegaard (1813 - 1855), l'éthique a peu intéressé les philosophes au XIX^e siècle. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que l'émergence des idées positivistes et matérialistes en Europe et dans certaines parties du monde, parallèlement au développement la Révolution industrielle, au XIX^e siècle et dans la première moitié du XX^e siècle, ont contribué à déconsidérer la métaphysique (loi des trois états d'Auguste Comte (1798 - 1857)). On observe pendant cette période un grand accroissement de la valeur des sciences dites « exactes », perçues comme génératrices de profit, au contraire des idées éthiques (« altruistes » selon le terme inventé par Comte) débouchant toujours sur des règles de vie contraignantes, liées au respect d'une certaine morale.

2. La Somme théologique, ou Somme de Théologie (*Summa Theologiae*, abrégée en ST) est un traité théologique et philosophique de Thomas D'Aquin (1225-1274), écrit entre 1267 et 1273.

3. Les Provinciales (ou Lettres écrites par Louis de Montalte à un Provincial de ses amis et aux R.R. Pères Jésuites) constituent une série de dix-huit lettres écrites par Pascal sous un pseudonyme. Elles se veulent une défense d'Antoine Arnauld, janséniste et ami de Pascal, qui fut condamné en 1656 par la Sorbonne pour des opinions considérées comme hérétiques.

À la suite de Bentham, dans les pays anglo-saxons et d'Europe du Nord, est apparue une philosophie analytique qui met l'accent sur l'utilitarisme. Cette nouvelle vision n'a pas clarifié la compréhension des articulations entre les différentes sciences. C'est ainsi que l'épistémologie, qui n'était pas clairement identifiée dans la philosophie grecque, a supplanté la réflexion éthique et s'est développée afin d'obtenir une meilleure compréhension des apports des différentes sciences dans le développement humain. Parallèlement, l'éthique est devenue « morale » dans la mesure où elle se vivrait d'abord comme une affaire personnelle, la conduite de chacun relevant en dernier ressort de sa seule conscience individuelle.

Une réflexion portant sur les relations entre science et éthique devint alors incontournable, mais ce n'est qu'au début du XX^e que la question de la valeur des sciences apparaît chez Poincaré (1854 - 1912)⁴. C'est en effet la question : « à quoi sert la science ? » qui est partout sous-jacente dans son ouvrage.

Poincaré veut montrer que l'objectivité de la science vient précisément de ce que le scientifique ne fait que traduire dans un langage particulier les faits bruts : « (...) tout ce que crée le savant dans un fait, c'est le langage dans lequel il l'énonce ». Le seul apport de la science serait le développement de ce langage, de plus en plus formalisé. Ce langage est cohérent parce qu'il offre une *prévision* qui peut être utile, mais jamais certaine. Ces prévisions doivent se soumettre au test irrévocable de leur adéquation au réel et demeurent donc toujours faillibles.

B. ÉVALUATION ET DÉONTOLOGIE

Au temps des pharaons, c'était le dieu Osiris lui-même qui, entouré de ses quarante-deux assesseurs, procédait à l'évaluation du défunt en vue de son éventuelle admission à l'état d'éternité. Le mort, quant à lui, tentait de se tirer d'affaire de son mieux : il s'efforçait, grâce à des formules rituelles, de faire taire son cœur, le siège de sa mémoire et témoin de toute son existence, dont la sincérité indiscrete pouvait lui être fatale. Ainsi, depuis cinq mille ans, l'évaluation est considérée comme une situation à haut risque et l'on reconnaît le principe selon lequel « nul n'est tenu de révéler quoi que ce soit sur lui-même »⁵, ce qui ne facilite pas la tâche de l'évaluateur.

B. 1. Pourquoi et comment évaluer ?

-
4. *La Valeur de la Science* est un ouvrage du mathématicien, physicien et philosophe français Henri Poincaré (publié en 1905). Poincaré y traite de questions de philosophie des sciences et apporte des précisions sur des sujets abordés dans son précédent livre, *La Science et l'Hypothèse* (1902).
 5. Code de déontologie des psychologues français, principe 1 : respect du droit des personnes.

Posée dans un contexte social, la question « faut-il évaluer ? » n'a qu'une valeur rhétorique car l'évaluation est omniprésente dans notre culture et il est donc nécessaire d'en analyser les implications.

L'évaluation psychologique consiste à porter un jugement sur une personne en fonction de certains critères. Cela étant dit, il est extrêmement important de bien mesurer la portée de l'affirmation suivante : « *Le psychologue ne mesure pas, même en utilisant des tests, une quantité d'intelligence ou d'anxiété, mais il repère un rang probable du sujet dans une population de référence.* » (Huteau M. et Lautrey J., 1999 cités par Lavallard, 2000, p.101). Cette affirmation signifie que, tout au moins au moment où elle a été exprimée, il n'existe aucune technique psychométrique qui peut revendiquer le privilège de fournir des mesures « absolues » sous-entendant l'existence d'un niveau zéro. La psychologie de l'évaluation doit donc se contenter de mesures relatives, ce qui signifie qu'une personne ne peut être évaluée qu'en la comparant à d'autres supposées bien connues. Cette limitation est source de bien des problèmes que nous ne pouvons pas aborder ici⁶, mais qui touchent de près à l'éthique du praticien utilisant des résultats de tests : comprend-il toujours bien le sens d'une mesure *standardisée* ?

Lorsqu'on estime qu'il y a lieu de procéder à une évaluation, quelques règles et précautions s'imposent (Lavallard, 2000) :

- Si l'évaluation comporte des tests, ils doivent être administrés par l'évaluateur (et non par une secrétaire, par exemple) ;
- L'évaluation n'est pas un simple avis ou un conseil, elle n'admet pas d'intermédiaire : les avis du psychologue peuvent concerner des dossiers ou des situations qui lui sont rapportées, mais son évaluation ne peut porter que sur des personnes ou des situations qu'il a pu examiner lui-même⁷ ;
- Les évaluations ne sont pas toutes de même nature et il est recommandé de ne collecter que les données pertinentes : les dispositifs méthodologiques mis en place par le psychologue répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seuls⁸ ;
- Finalement, le psychologue doit réfléchir aux suites possibles de son intervention avant même de se mettre à l'œuvre : tout en construisant son intervention dans le respect du but assigné, le psychologue doit donc prendre en considération les utilisations imprévues qui peuvent éventuellement être faites par des tiers⁹.

6. Voir à ce sujet l'article de Capel & Rossé, 2006.

7. Code de déontologie des psychologues français, article 9

8. Code de déontologie des psychologues français, principe 6 : respect du but assigné.

9. Code de déontologie des psychologues français, principe 6 : suite du texte.

B. 2. La situation d'évaluation

Selon Lavallard (2000, p.102 - 103), « l'évaluation a un statut particulier au regard du droit des personnes car, hormis le cas des bilans de compétence, elle est plus souvent demandée par un tiers - dans le cas d'une candidature à l'adoption par exemple, ou lors d'une embauche, d'une orientation scolaire, d'une demande de formation etc. ». Le consentement requis (article 9 du code français) n'est donc, bien souvent, que formellement libre et peut s'accompagner de vives réticences, souvent impossibles à exprimer. En outre, ce consentement n'est que relativement éclairé car un grand nombre de techniques d'évaluation n'affichent pas explicitement les buts qu'elles poursuivent.

Le psychologue doit toutefois impérativement respecter la dignité et l'intégrité des personnes (Art. 4.1 code FSP). De plus, ils (les psychologues) informent les mandataires ouvertement et objectivement des possibilités et des limites de leurs prestations. Ils fournissent des informations sur leurs méthodes à leurs clientes et clients, et leur accordent sur demande l'accès à leur dossier. (Art. 4.4 code FSP)

B. 3. Les techniques d'évaluation

Les techniques d'évaluation sont pratiquement innombrables et il faut reconnaître que certaines d'entre elles ont parfois de quoi faire frémir (voir Bruchon - Schweitzer et Ferrieux, 1991). Tout Code éthique définit le principe de la responsabilité du psychologue, dans ce domaine comme dans les autres, d'un double point de vue : autonomie dans le choix des techniques et obligation de rendre compte de ses choix. Dans le cadre de ses compétences professionnelles, le psychologue décide du choix et de l'application des méthodes et techniques psychologiques qu'il conçoit et met en oeuvre. Il répond donc personnellement de ses choix et des conséquences directes de ses actions et avis professionnels. (Code français, principe 3). Toute pratique n'est donc pas acceptable : le code proscrit les techniques fantaisistes au nom de la qualité scientifique : Les modes d'intervention choisis par le psychologue doivent pouvoir faire l'objet d'une explication raisonnée, justifiant leurs fondements théoriques et expliquant leur construction. Toute évaluation ou tout résultat doit pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire entre professionnels. (Code français, principe 5 : *qualité scientifique*).

Un article spécial s'ajoute à ce principe général dans le cas des évaluations : les techniques utilisées par le psychologue à des fins de diagnostic, d'orientation ou de sélection, doivent avoir été scientifiquement validées (Code français, article 18). Cet article exclut donc des techniques comme l'astrologie ou la numérologie et il n'encourage pas l'usage de la graphologie, de nombreux tests projectifs ou encore du test de Szondi, par exemple, ce dernier n'ayant jamais pu être validé.

L'expression *utiliser des tests* doit donc être comprise comme synonyme de : *recourir à toutes sortes d'épreuves standardisées*. Cette pratique ne concerne donc

pas seulement les tests d'intelligence, mais toutes les épreuves ressortant de la psychométrie et ayant satisfait aux exigences méthodologiques de la discipline (fidélité, validité, étalonnage ; d'après Lavallard, 2000, p.103).

C. LES (!) CODES DÉONTOLOGIQUES DES PSYCHOLOGUES

Les Etats-Unis peuvent se prévaloir d'avoir été le premier pays à mettre au point des normes relatives aux tests. En effet, c'est dès 1953 que paraît le premier ouvrage d'envergure sur ce thème (*Ethical Standards of Psychologists*), il constitue notamment le code original de l'A.P.A (American Psychological Association, sur les 170 pages du volume, 14 sont consacrées aux tests psychologiques). Une nouvelle édition paraît en 1974 et pour la première fois, il est fait mention des biais pouvant intervenir dans les résultats, donc pouvant affecter la valeur et la fiabilité d'un test. L'édition de 1985, celle qui constitue le code de référence aux Etats-Unis (*Standards for Educational and Psychological Testing*, 100 pages) réunit les deux codes principaux antérieurs et constitue un véritable traité, source « canonique » de référence en matière d'éthique et de déontologie pour le psychologue utilisant des tests psychologiques (Schlegel, 1994). Cet ouvrage a été traduit en français par Dupont en 1971.

Il existe également des codes de déontologie concernant un secteur particulier. Le *Code of fair testing practices in education* a été élaboré par un comité conjoint sur la pratique des tests aux USA. Ce code s'adresse à la fois à ceux qui élaborent des tests et à ceux qui les utilisent.

C. 1. Psychologie scolaire et déontologie

Il existe également un autre *Code of Ethics* concernant spécifiquement les psychologues scolaires. Ce texte a fait l'objet de longues discussions et de multiples révisions par une commission comprenant des représentants de 13 pays occidentaux. Il a été approuvé lors d'un colloque dont les divers points traités ont reçu l'approbation d'au moins 75% des participants. Il constitue à l'heure actuelle le code officiel de l'*Association Internationale de Psychologie scolaire*.

C. 1. 2. Aspects historiques :

La psychologie scolaire, créée formellement par Wallon (médecin et psychologue), partisan de l'éducation nouvelle dans le contexte d'après-guerre, avait pour objectif « l'adaptation réciproque de l'enfant à l'école et de l'école à l'enfant. » (Guillard, 2000, p.123). Cette nouvelle pratique se met en place très progressivement, notamment dans la lignée des travaux de Binet. Toutefois, pour Wallon, la psychologie scolaire joue un rôle important dans la réforme de l'enseignement, ce qui justifie le fait que le « psychologue scolaire » doit impérativement être issu du milieu scolaire. Cette particularité s'observe toujours en France, comme le remarque Guillard (2000, p.123) : « les psychologues scolaires de l'enseignement élémentaire

sont sélectionnés exclusivement parmi les instituteurs de l'école primaire ayant reçu une formation d'enseignants, avec une expérience d'au moins trois ans d'enseignement et possédant une licence de psychologie ».

En Suisse il n'existe aucune règle de ce type. Les psychologues scolaires doivent posséder un Master en psychologie délivré par une université et ils ne sont pas tenus de suivre une formation d'enseignant. Cependant, en France comme en Suisse, le psychologue scolaire est un fonctionnaire de l'état, rémunéré comme un instituteur et ce statut le soumet nécessairement, d'une façon ou d'une autre, à la volonté des instances administratives de son école.

C. 1. 3. Du point de vue administratif

Un fonctionnaire de l'état contracte nécessairement des obligations et des devoirs envers l'état qui l'emploie. Vers les années 50, le rôle dévolu aux psychologues scolaires concernait à la fois l'institution et les élèves. Depuis 1960 environ, il s'agit plutôt de « dépister des enfants inadaptés » (Guillard, 2000, p.124) dans un but d'orientation ou de réorientation dans des classes spécialisées. Dès 1968, dans la mouvance des événements du mois de mai en France, le rôle du psychologue scolaire va progressivement se centrer sur la prévention de l'échec scolaire. Il découle de cette évolution que le psychologue va se trouver dans une position de moins en moins confortable vis-à-vis de son éthique. En effet, si un directeur d'école exige de sa part une liste nominative de tous les enfants qu'il a reçus en consultation durant l'année scolaire, il pourra difficilement refuser au nom de sa déontologie. Cette situation peut créer des problèmes dans la mesure où un rapport en principe confidentiel (issu d'un psychologue) va s'inscrire dans le dossier scolaire de l'enfant, et donc éventuellement le stigmatiser. Par ailleurs, depuis 2005 s'est instauré, notamment dans le Canton de Vaud, un système de contrôle du temps de travail effectué par les psychologues scolaires, dans le cadre des exigences de la « comptabilité analytique ». Les psychologues sont tenus de remplir un rapport précis et complet de leurs interventions hebdomadaires, en y détaillant, pour chaque intervention, les heures de début et de fin, la nature de l'intervention, le temps passé au téléphone ou encore le temps dévolu à la préparation des séances et au compte-rendu des bilans.

Les nécessités administratives peuvent donc entrer en conflit avec le respect de la confidentialité du travail du psychologue scolaire. Cette double contrainte ne facilite pas son travail car il doit (ou devrait...) sans cesse s'interroger sur l'application du code déontologique, afin d'éviter autant que possible la publication intempestive d'informations confidentielles pouvant handicaper de manière durable la carrière scolaire d'un enfant.

Il nous paraît donc tout à fait indispensable que les psychologues scolaires se posent *ensemble* les questions fondamentales ayant trait, notamment, à la transmission des données aux enseignants et aux directeurs d'écoles. Il va de soi que cette interrogation peut aller jusqu'à exiger une redéfinition de leur rôle et des limites de

leur intervention dans le cadre scolaire, une tâche bien délicate étant donné leur statut.

C. 2. Le cas des tests de recrutement en entreprise

Chaque pays ayant mis en place des règlements différents, nous nous limiterons au cas de notre pays : la Suisse. Concernant la passation de tests en situation de sélection, le Préposé fédéral à la protection des données, en référence à la *Loi Fédérale sur la Protection des Données* du 19 juin 1992 (LFPD - 1992) stipule qu'il faut veiller « (...) à ce que l'évaluation fournisse des résultats objectifs, fiables et valables et n'autorise les tests de recrutement que s'ils sont conduits et analysés par des professionnels ».

On peut distinguer au moins trois niveaux d'analyse en ce qui concerne l'éthique à respecter dans le cadre des tests de recrutement :

- Le premier niveau est relatif au test lui-même. La LFPD-1992 stipule que le test de recrutement ne doit en aucune manière porter atteinte à la personnalité de l'intéressé. Un candidat peut donc refuser de répondre aux questions qu'il juge trop intrusives.
- Le second niveau renvoie à la personne ou la société qui gère la passation du test. La LFPD-1992 stipule qu'un *testing* ne peut être conduit sans l'accord des candidats ou sans les informer du but poursuivi par le - ou les tests subis. Le candidat a donc le droit de s'informer sur le test et/ou de refuser de passer ce test. De plus, la LFPD-1992 spécifie que les candidats doivent avoir accès aux résultats de leur test, et elle insiste sur les qualités de professionnalisme du testeur. S'il est vrai qu'un candidat peut exiger les résultats d'un test, en revanche, un bon résultat à un test ne contraint aucune société à préférer ce candidat à un autre, ayant un moins bon résultat que le premier. De plus, les résultats sont confidentiels, et un candidat ne peut avoir accès qu'à son propre résultat.
- Le troisième niveau concerne la candidate ou le candidat lui-même. Il ou elle peut être tenté(e) de ne pas répondre sincèrement, ou de se faire aider par une tierce personne. Une réflexion s'impose toutefois. D'une part, certains tests sont difficiles à duper, car ils analysent la cohérence des réponses, ou posent des questions apparemment sans lien avec les dimensions qu'elles mesurent. D'autre part, il n'est pas certain qu'il est dans l'intérêt du candidat de se retrouver dans un poste qui ne lui convient pas (insatisfaction, démotivation, déprime, etc.), ou qui le conduira à un échec professionnel (perte de confiance, mauvaises références, licenciement, etc.).

En rapport avec le premier niveau, le « test », le code de déontologie américain de 1985 comporte un chapitre de trois pages consacré à l'emploi des tests dans le

domaine du travail. Ce chapitre a sans doute été inspiré par un autre document, un code de plus de 20 pages et réédité en 1980 : *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (Principes pour la validation et l'emploi des méthodes de sélection du personnel). Une première partie concerne la validité des tests et ses différents aspects. La seconde partie traite de l'application des tests : mise au point des manuels, présentation et transmission des résultats, révision des étalonnages, interprétation tenant compte des biais possibles, etc.

Le code allemand, quant à lui, est presque exclusivement centré sur les exigences en matière d'objectivité et de rigueur scientifique. Dans les Principes pour l'Application des Examens Psychologiques d'Aptitude dans l'Industrie et l'Administration publié dans le Bulletin de la Commission Internationale des Tests (1982), le recours à l'emploi des tests est situé par rapport à l'ensemble des méthodes de sélection. Les finalités de la psychologie appliquée au domaine de la sélection de personnel sont les suivantes (Schlegel, 1994) :

- Contribuer à des décisions plus objectives en matière de choix des personnes ;
- Éviter d'utiliser des méthodes non-scientifiques;
- Contribuer à rendre les décisions plus transparentes.

D. EN GUISE DE CONCLUSION

Dès lors qu'ils permettent de prélever de l'information concernant des individus, et de la transmettre à tiers dont les intentions et objectifs peuvent être divers, les tests psychologiques doivent être considérés comme des instruments de pouvoir potentiels. Les règles et codes éthiques dont il a été question dans ce texte ont donc été créés, non seulement pour faire reconnaître la valeur du travail des psychologues, mais aussi pour limiter leur éventuel potentiel « intrusif ». L'intervention du psychologue doit en effet être centrée, si possible, vers l'objectif d'une amélioration du bien-être de la personne qui accepte de livrer des informations personnelles dans le cadre d'une passation de tests, mais aussi lors d'entretiens ou d'autres modes de prise d'information (*cf.* : Capel : L'évaluation psychologique, partie 1, 2000).

L'éthique du psychologue s'inspire donc aussi d'un « Serment d'Hippocrate » implicite et notre réflexion a porté, dans ce texte, sur le *bon usage* de l'information qu'il a pu récolter, que ce soit par le biais de tests ou de toute autre technique.

En ce qui les concerne en particulier, les tests n'ont pas toujours eu bonne presse et nombreuses sont encore les personnes qui s'en méfient. Cependant, les tests et instruments apparentés perdraient en grande partie les propriétés sulfureuses qu'on leur attribue souvent (liées au pouvoir qu'ils peuvent conférer) s'ils étaient considérés avant tout comme une base de discussion permettant de mieux connaître, et si possible plus rapidement que par le biais d'entretiens, les caractéristiques psychologiques

essentielles d'une personne venant demander une aide en matière de bien-être subjectif, d'orientation professionnelle, de connaissance de soi en général, etc... En ce sens, nous militons pour un usage raisonnable des tests, en toute conscience de leur capacité limitée, comme c'est le cas pour toute autre technique, à approcher l'individualité d'une personne. En particulier, on ne peut que regretter, par exemple, qu'en situation clinique, des batteries de tests soient parfois appliquées de manière systématique, sans prendre en compte la raison de la consultation qui, souvent, n'exige pas nécessairement une approche de ce type.

Les règles éthiques dont il a été question ci-dessus visent donc pratiquement toujours, et en tous lieux, à garantir à la personne un contrôle strict de l'anonymat, ainsi que l'assurance de la meilleure qualité possible de l'instrumentation utilisée. Cette garantie comprend l'exigence d'une interprétation et d'une restitution effectuées par des professionnels (psychologues de formation universitaire) capables de comprendre le fonctionnement des instruments qu'ils utilisent. Ainsi, il est essentiel de veiller à l'application d'un certain nombre de règles liées au pouvoir d'administrer des tests, telles qu'elles sont explicitées par Lévy-Leboyer (1987) : les psychologues doivent avoir les compétences requises, les sujets doivent avoir accès à leurs résultats et être clairement informés de l'usage qui va en être fait. De plus, il est nécessaire que le test ait des qualités métriques qui justifient son emploi.

Parallèlement à la clinique et au conseil, il existe des situations d'évaluation particulières, impliquant une utilisation de tests dont on peut dire qu'elles « dérivent » de la situation idéale justifiant l'usage de tests d'attitudes auto-évaluatifs. Une première situation, très répandue, consiste à utiliser des tests psychologiques ou dérivés dans les procédures de recrutement. Dans une telle situation, dite « avec enjeu », de nombreux problèmes apparaissent, dont certains sont en relation directe avec le respect de l'individu et des informations qu'on lui « soutire », sans qu'il soit véritablement consentant, puisque ces « épreuves » peuvent se présenter comme des conditions de la prise en compte de sa candidature. Dans ce contexte, les règles éthiques ne peuvent plus, comme nous l'avons vu plus haut, s'appuyer sur une législation précise. Dès que l'utilisation de tests sort du domaine strictement clinique ou éducatif, les réglementations s'estompent et prennent diverses formes, selon les pays.

Deux caractéristiques importantes déterminent la nature du domaine des « outils de sélection » : la majorité des instruments utilisés ne sont en général pas des instruments psychométriques et ne sont donc pas nécessairement issus de la recherche scientifique. De ce fait, la démonstration de leurs qualités métrologiques est absente, tout comme l'explication du détail de leur fonctionnement qui est parfois tout simplement gardé secret. L'autre point est que les utilisateurs de ces tests ne sont pas nécessairement psychologues, ils peuvent être expérimentés, diplômés ou certifiés en « ressources humaines », mais ils n'ont pas suivi une formation technique permettant de comprendre comment se construit une échelle, ni ce que signifie réellement le terme : « standardiser ». Cela étant, les entreprises sont libres de faire confiance à qui

elles veulent, dans la mesure où elle payeront elles-mêmes les éventuels préjudices subis par suite des mauvais choix suggérés par des personnes peu compétentes, utilisant des outils de mauvaise qualité.

Dans ce contexte l'éthique du psychologue intervient lorsqu'il est engagé en qualité de psychologue d'entreprise et qu'il utilise des instruments qui peuvent être soit des véritables tests psychologiques (en entreprise, les tests PF 16, MBTI, CPI, LABEL, etc. sont encore souvent utilisés), soit il se sert de l'un ou de plusieurs des innombrables « outils » de mesure de ressources humaines. Ces derniers ont en général très belle apparence, coûtent fort cher et jouissent d'un succès et d'une renommée remarquables, mais le fait est que leur utilisateur est, la plupart du temps, incapable de comprendre leur fonctionnement. La raison en est simplement que celui-ci n'est ni révélé ni expliqué nulle part, certainement pas par les personnes chargées de la formation à l'utilisation du test qui, la plupart du temps, n'en connaissent pas les détails, ni même les principes essentiels.

On peut imaginer que le psychologue d'entreprise, pris entre les exigences du management qui, souvent, lui impose certains outils par contrainte de tradition ou de budget, et les scrupules éthiques dont il est nécessairement dépositaire du fait de son passé académique, doit parfois se sentir peu à l'aise dans son rôle. Cette sensation ne s'améliorant pas s'il est de surcroît promu, souvent contre son gré, responsable de sélectionner des personnes en vue de pourvoir des postes importants dans l'entreprise. Sans parler des cas encore bien plus délicats où il lui est demandé de confirmer des jugements sur des personnes pressenties par la direction comme susceptibles d'être limogées. Nous avons vu plus haut les quelques garde-fous qu'il convient de respecter si l'on se retrouve dans l'une ou l'autre de ces situations, selon le pays dans lequel le psychologue exerce son activité.

Toutes les considérations qui viennent d'être exposées concernent les usagers de tests, mais il convient aussi de réfléchir aux responsabilités qu'assument les créateurs et les distributeurs de tests psychologiques en tous genres. Les systèmes de communication modernes (« internet ») permettent à n'importe qui d'accéder à pratiquement n'importe quelle information d'ordre public, en particulier à des tests en ligne fournissant des résultats directement, sans interprétation ou intermédiaire quelconque. On distinguera toutefois deux modes de distribution qui déterminent profondément la nature de l'information fournie : l'un concerne la fourniture de résultats de tests *online* à des professionnels, l'autre s'adressant au « tout-public » des internautes anonymes.

Le fait est qu'il est actuellement déjà possible (et ce phénomène ne peut que s'accroître) de distribuer directement, « en ligne », des tests psychologiques de complexité diverses. Une société quelconque peut très bien fournir des outils de travail aux professionnels de la psychologie, cliniciens, conseillers en orientation, spécialistes en ressources humaines, etc, et demander une rétribution pour ce travail. Cette possibilité « mondialise » la distribution d'instruments psychométriques et pose évidem-

ment la question de la limitation de leur diffusion et de la légitimité de leur usage. Une solution simple consiste à ne transmettre le matériel (feuilles de passation ou directement les résultats) qu'à des personnes ayant prouvé que leur formation psychologique leur permet de bien utiliser les outils et les informations qui leur sont transmises. Les « centrales de tests » nationales (ECPA en France, Testzentrale en Suisse, la société privée geca-psytest.com, par exemple) ont opté pour cette solution en ne permettant l'accès à leur site qu'aux personnes possédant un code d'entrée spécial. Des dérives sont certes possibles, qui nécessiteraient une analyse d'ordre éthique plus approfondie. Citons par exemple une société britannique qui met en vente publique des tests de niveau professionnel, assortis de sessions de formation (payantes). Dans cette formule, la passation est ouverte à tout internaute, formé ou non à la psychométrie, et sans obligation pour lui de se former pour interpréter les résultats.

Cette ouverture généralisée de la possibilité de passer des tests n'importe où dans le monde pose également le problème de la qualité d'un test utilisé dans des contextes géographiques différents : sont-ils adaptés à la culture dans laquelle ils peuvent être utilisés, ne pratiqueraient-ils pas une discrimination imprévue en fonction de leur forme particulière qui favoriserait (dans le sens de : donner une meilleure image) un groupe social par rapport à un autre ? Etc.

Finalement, il faut encore considérer un domaine extrêmement vaste qui, de par sa spécificité, se révèle très difficilement saisissable, à savoir celui de la fourniture gratuite ou payante de résultats de « tests » et d'épreuves de toute nature, dont les résultats parviennent directement aux personnes ayant choisi (librement) de « faire l'expérience du test ». Cette pratique est courante dans les magazines depuis longtemps, et elle le devient de plus en plus sur le réseau internet qui propose des centaines de sites destinés à nous évaluer à propos d'à peu près n'importe quoi, pour un prix allant de zéro à quelques euros. On y trouve les « gadgets » et techniques les plus diverses, certains sites proposant aussi des tests présentés comme sérieux, destinés à l'aide en orientation ou au bilan de carrière, par exemple. Comme toujours dans internet, on trouve de tout...

Il s'agit donc d'un véritable « marché » très lucratif et plein d'avenir étant donné qu'il est bien connu que l'être humain s'intéresse toujours beaucoup à ce qui le concerne, particulièrement à ce qui lui permet de *mieux se connaître* et faciliter les grandes décisions qu'il doit prendre en relation avec son avenir (loisirs, travail, amour...). Il doit être clair que les réponses à ces questions essentielles ne sont pas recherchées que chez les psychologues, mais aussi chez toutes sortes de mages, voyants, prédicateurs et charlatans qui sont parfaitement aptes à ouvrir leur boutique sur le net et, tout comme les psychologues, à se prévaloir de règles éthiques hautement respectables, mais selon d'autres critères bien-entendu.

Quelle éthique pour le psychologue s'intéressant à ce marché ? Ce thème est pris en compte par un code américain qui consiste en une brochure de 22 pages publiée par l'A.P.A : *Guidelines for the computer-based tests and Interpretations*, qui traite

des points suivants : les responsabilités de l'utilisateur (celui qui les administre et celui qui les interprète) et les responsabilités des concepteurs. Dans les autres pays, il existe un assez remarquable vide juridique et éthique à ce propos. Face à cette situation mal définie, plusieurs attitudes sont possibles, en particulier celle qui consiste à considérer que, puisque les gadgets de mauvaise qualité circulent librement, pourquoi ne pas proposer des tests condensés, de bonne qualité et compréhensibles, dans la mesure du possible, par un maximum de gens ? Les règles de base de l'éthique du psychologue peuvent être respectées : on s'efforcera de fournir les meilleures mesures possibles, dans une forme aussi claire que possible, en tenant compte des spécificités culturelles, à un prix couvrant les frais de fonctionnement du système de distribution mis en place. Parallèlement, il sera spécifié à l'intention du *consommateur* qu'il a tout intérêt à solliciter un entretien avec un professionnel du domaine (thérapeute, conseiller, spécialiste en ressources humaines, etc.), de manière à exploiter les résultats du test de manière optimale.

En conclusion, quelles que soient les voies nombreuses, complexes et parfois risquées de l'évaluation de l'homme par l'homme, la question sensible reste celle de la responsabilité de l'évaluateur à l'égard de ceux qui se trouvent momentanément soumis, volontairement ou non, à son pouvoir. Sans doute lui faudra-t-il souvent tempérer les certitudes qu'il se forge, quels que soient les moyens dont il se sert, en gardant présent à l'esprit ce fragment d'Héraclite : « Tu ne trouverais pas les limites de l'âme, même parcourant toutes les routes, tant elle tient un discours profond. » (Héraclite; 1986, in Bourguignon, 1994, p.84). Dans cette perspective, le respect de l'autre s'associe harmonieusement à la compétence, à la prudence et à la modestie qui demeurent, selon nous, quatre qualités essentielles dans l'accomplissement correct, c'est à dire conforme à l'éthique telle que nous la concevons, du travail d'un psychologue utilisateur de tests.

BIBLIOGRAPHIE

- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (1985). *Standards for educational and psychological testing*. Washington : American Psychological Association.
- American Psychological Association (1953). *Ethical Standards of Psychologists*. (171 + 19 p.), Washington : A.P.A.
- Bacher F. (1982). Notes théoriques sur certains problèmes soulevés par l'utilisation des tests psychologiques. *L'année Psychologique*, 82, 439 - 455.

- Berufsverband Deutscher Psychologen. Sektion Arbeits -, Betriebs - und Organisations psychologie (1988). *Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung*, Bonn, 7/1988.
- Bourguignon O. (1994) Ethique, déontologie et clinique. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 23, 1, 79 - 84.
- Bourguignon O. (2006) *Questions éthiques et déontologie*. In Perron R. et coll. (2006). *La pratique de la psychologie clinique*. Paris : Dunod.
- Bruchon - Schweitzer M. & Ferrieux D. (1991) Les méthodes d'évaluation du personnel utilisées pour le recrutement en France. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20, 71 - 88.
- Capel R. (2003). *L'évaluation psychologique - Notes de cours, Partie 1*. Actualités Psychologiques, 16, 128 p.
- Capel, R. & Rossé, R. (2006). Pour une psychométrie spécifique des attitudes. *Pratiques Psychologiques*, 12, (1), 85-96.
- Committee on Professional Standards and Committee on Psychological Tests and Assessment (1986). *Guidelines for computer-based tests and interpretations*. Washington : American Psychological Association.
- Division of Industrial-Organizational Psychology (1975). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures*. Washington : American Psychological Association.
- Dupont J.-B. (1971). *Normes pour la publication d'épreuves pédagogiques et psychologiques*. Genève : Droz.
- Dupont J.-B. (1994) Compétences requises pour appliquer des techniques psychologiques d'évaluation des personnes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 23, (1), 85 - 98.
- Fédération Suisse des Psychologues. *Code de déontologie*, 1er juin 2002.
- Guillard S. (2000) Psychologie scolaire et déontologie. *Bulletin de Psychologie*, 53, (1), 445, 123 - 126.
- Huteau M. & Lautrey J. (1999) *Évaluer l'intelligence*. Paris : PUF (coll. Psychologie et sciences de la pensée).
- International School Psychology Association (1990). *Code of Ethics*. Prepared by the Standards and Practices Committee.
- Joint Committee on Testing Practices (1988). *Code of fair testing practices in education*. Washington : American Psychological Association.

- Lavallard M.-H. (2000) Evaluation et déontologie. *Bulletin de Psychologie*, 53, (1), 445, 101 - 105.
- Levy-Leboyer C. (1987) *Problèmes éthiques posés par l'usage des tests*. in C. Lévy-Leboyer et J.-C. Sperandino, *Traité de psychologie du travail*. Paris : PUF, 473 - 485
- Pedinielli J.-L & Rouvier S. (2000) Ethique en clinique psychologique. L'éthique entre épistémologie et consensus. *Bulletin de Psychologie*, 53, (1), 445, 41 - 46.
- Schlegel J. (1994) L'évaluation dans les codes de déontologie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 23, (1), 99 - 118.
- Société française de psychologie. Code de déontologie des psychologues, cité dans *Ethique en psychologie et déontologie des psychologues*. *Bulletin de Psychologie*, 53, (1), 445, 148 - 151.

SITE INTERNET

www.psychologie.ch/fsp/dolu/profil-f.html