

LIVRE BLANC

La méthode des tests



LIVRE BLANC

La méthode des tests

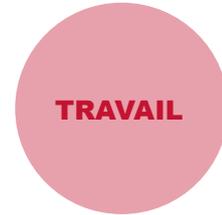
par les ECPA

Sommaire

Introduction	2
Historique	3
Application des concepts mathématiques et statistiques aux sciences humaines ²	
Création de la première échelle de l'intelligence	3
Généralisation de la méthode des tests	4
Définition	5
Situation expérimentale standardisée	5
Comparaison statistique	5
Construction et caractéristiques des tests	6
La sensibilité	8
La validité	8
La fidélité	8
Différentes types de tests	10
Tests d'efficiences et tests de personnalité	10
Intelligence	10
Structure de l'intelligence	10
Tests d'intelligence et d'aptitudes	12
Tests de connaissances	12
Tests de personnalité	12
Tests projectifs	13
Tests d'intérêts ou de valeurs	14
Mettre en place des tests dans un processus de sélection	15
Analyse de poste	15
Identification des critères de sélection	16
Choix des méthodes d'évaluation	16
Eléments d'éthique dans la pratique des tests	17
Limite de compétences	17
Respect des droits de la personne	17
Protection du matériel de test	17
Copyrights	17
Cadre légal de l'évaluation	18
Protection de la vie extra-professionnelle des candidats et des salariés	18
Méthodes et techniques d'aide au recrutement et d'évaluation professionnelle	19
Information et consultation du comité d'entreprise	19
Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés	19
Bibliographie	20

Introduction

Aujourd'hui, la méthode des tests trouve des applications dans des domaines variés :



Les professionnels de la **santé** (psychiatres, psychologues, etc.) utilisent des tests afin d'évaluer des phénomènes pathologiques sur le plan affectif ou neurologique.

Dans le domaine de l'**éducation**, les tests sont utilisés pour évaluer des niveaux de développement, des acquis scolaires ou des centres d'intérêts.

Dans le domaine du **travail**, la méthode des tests est largement utilisée et connaît un essor constant. Les tests sont utilisés dans le cadre de recrutements, bilans professionnels, mobilité et dans toutes les problématiques de gestion de carrières.

Dans le cadre du **recrutement**, les tests sont utilisés pour établir un pronostic sur les performances d'un candidat dans un emploi donné et pour répondre aux questions suivantes :

- Le candidat possède-t-il les aptitudes nécessaires à la réussite dans le poste ?
- Le candidat possède-t-il les connaissances requises pour ce poste ?
- Quels éléments sont susceptibles de motiver ou démotiver ce candidat ?
- Quelles sont les capacités d'évolution de ce candidat ?
- Etc.

Dans les situations de **bilan** professionnel, les conseillers utilisent généralement une batterie de plusieurs tests destinés à mieux connaître l'intéressé sous différents aspects :

- Sa personnalité
- Ses motivations
- Son potentiel intellectuel

Dans le cadre de la **formation**, les tests sont utilisés dans différents contextes :

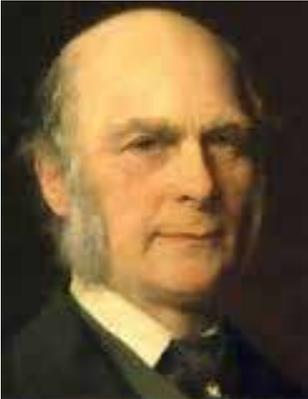
- Pour vérifier que la personne possède le niveau requis pour suivre la formation,
- Pour vérifier l'acquisition de connaissances à la suite de la formation.

Historique

Application des concepts mathématiques et statistiques aux sciences humaines

La méthode des tests est née dans la deuxième moitié du XIX^e siècle au moment où la psychologie tente de se donner un statut scientifique.

Source Wikipédia



Francis Galton estimait que “jusqu’à ce que les phénomènes d’une branche quelconque de connaissances aient été soumis à la mesure et au nombre, cette branche de connaissances ne peut assumer le statut et la dignité d’une science”.

Il mettait ainsi l’accent sur la nécessité d’utiliser les méthodes quantitatives pour décrire des phénomènes psychologiques.

Vers 1884, il se servit de méthodes mathématiques et statistiques pour décrire et analyser des différences individuelles sur des temps de réaction et autres aspects sensoriels.

Source Wikipédia



En 1890, James Mc Keen CATTELL, le premier, utilisa le terme de “test mental” pour désigner une série d’épreuves visant à étudier les différences individuelles d’étudiants. Ces premières épreuves étaient destinées à mesurer des fonctions sensori-motrices élémentaires, telles que la perception, la sensation de la douleur ou encore le temps de réaction.

Création de la première échelle d’intelligence

En 1905, à la demande du gouvernement français, le psychologue Alfred Binet développa la première échelle d’intelligence pour enfants.

Les travaux de Binet marquèrent un tournant dans l’utilisation des tests. En effet, jusqu’à la fin du XIX^e siècle, la méthode des tests avait pour objet l’étude des différences individuelles concernant des caractéristiques psychophysiologiques ou sensori-motrices. Le test d’Alfred Binet proposa pour la première fois une application pratique des tests dans la détection du retard mental chez les enfants et la prédiction de la réussite scolaire. En 1916, Terman utilisa les travaux de Binet et construisit le premier test d’intelligence mesurant le QI (Quotient Intellectuel).

Source Wikipédia



Généralisation de la méthode des tests

La première guerre mondiale marqua un autre tournant dans l'utilisation de la méthode des tests.

En 1917, l'armée américaine se servit systématiquement de tests mentaux pour recruter un million et demi de soldats et désigner ses cadres. Les tests de personnalité commencèrent alors à se développer ; les psychologues de l'armée construisirent un prototype afin d'identifier les personnes sérieusement perturbées psychiquement, mais il faudra attendre la seconde guerre mondiale pour un développement plus rapide.



Après la seconde guerre mondiale, les tests se généralisèrent au niveau international et relevèrent de tous les domaines (santé, travail, éducation).

Aujourd'hui, les tests bénéficient d'un franc succès et continuent de se développer grâce aux travaux de recherches de nombreux auteurs.

Définition

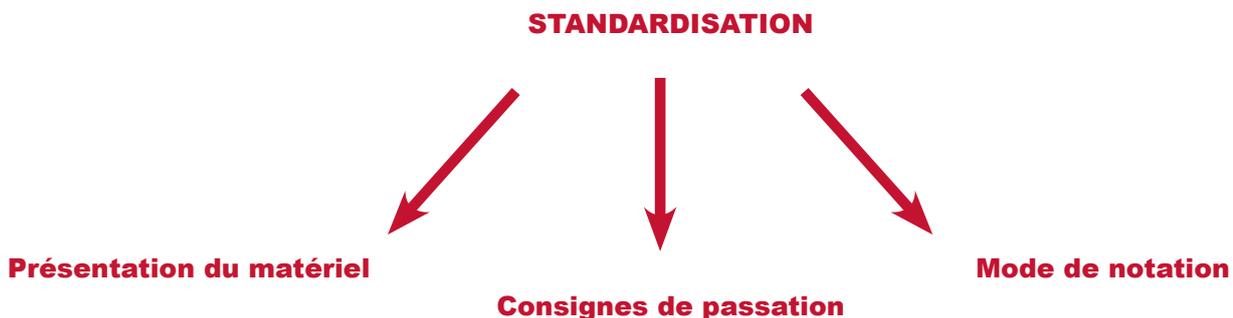
Situation expérimentale standardisée

Parmi les nombreuses définitions du terme “test”, on retiendra celle de Pierre Pichot :

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

Dans cette définition, l'accent est mis sur l'aspect expérimental et standardisé de la situation de test. En effet, il s'agit d'une situation non « naturelle », qui doit être réalisée dans des conditions rigoureusement identiques à chaque application.

La standardisation permet de s'assurer que les différences entre notes sont imputables à des différences individuelles et non à des variations aléatoires de la situation.



Comparaison statistique

Le résultat d'une personne à un test ne prend sa valeur que par rapport aux résultats d'autres personnes. Dans la pratique des tests, on utilise des normes ou étalonnages qui permettent de situer facilement la note d'une personne par rapport à une population de référence dont on connaît les caractéristiques (âge, sexe, niveau d'études, etc.).

Pour un même test, il peut donc exister différentes normes, par exemple en fonction du niveau d'études (CAP-BEP, BAC, etc.).

Un résultat peut donc se trouver dans la moyenne, au-dessus de la moyenne ou en dessous de la moyenne par rapport à un groupe précis de référence.

Construction et caractéristiques des tests

Comme tout instrument de mesure, les tests doivent prouver la qualité de leur conception. Un test doit donner des garanties aux utilisateurs et il est tout à fait possible de connaître le niveau de fiabilité d'un test.

En effet, par leur construction statistique, les tests se prêtent au calcul d'un certain nombre d'indices de qualité :

- La fidélité
- La validité
- La sensibilité

La construction d'un test s'effectue en plusieurs étapes :

1 - Définition et conceptualisation des dimensions que l'on souhaite évaluer.

2 - Création des items (exercices pour les tests d'aptitudes, questions pour les tests de personnalité, d'intérêt ou de valeurs).

On construit de façon hypothétique entre 3 et 4 fois plus d'items que ce qui est nécessaire.

3 - Expérimentation sur un échantillon représentatif.

Cette expérimentation a pour but de vérifier la qualité des items par différentes méthodes statistiques. La plus couramment utilisée est l'analyse factorielle.

A partir d'une étude des inter-corrélations entre les réponses de tous les sujets à tous les items des tests, l'analyse factorielle permet de vérifier que les items hypothétiquement prévus pour mesurer une variable, mesurent bien cette variable.

4 - Remaniements éventuels si les résultats des analyses statistiques ne sont pas satisfaisants.

5 - Recueil des données d'étalonnage.

Il s'agit de faire passer le test à un échantillon le plus représentatif possible de la population à laquelle s'adresse le test.

Par exemple, pour un test de personnalité s'adressant à l'ensemble de la population professionnelle, l'échantillon devra être de l'ordre de 500 personnes.

6 - L'étalonnage : construction des normes.

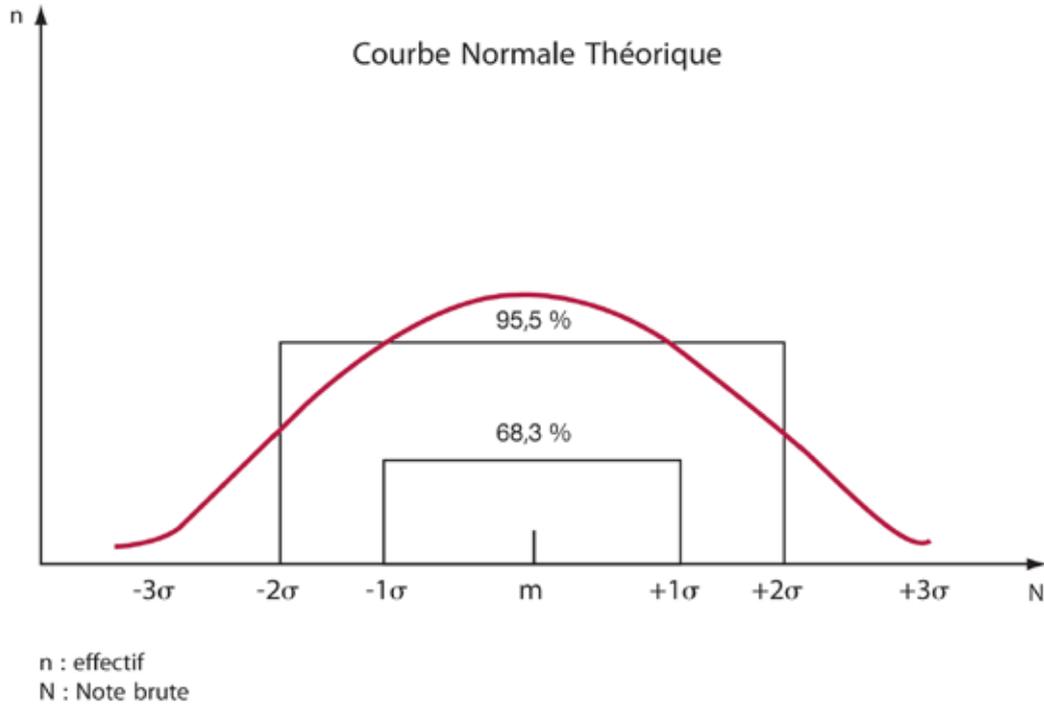
On vérifie que la distribution des résultats des différentes personnes constituant l'échantillon répond bien à la loi normale théorique qui est représentée par la Courbe de Gauss.

Plus la taille de l'échantillon est grande, plus la courbe est proche de la courbe normale parfaite.

7 - Vérification des qualités métriques.

Une fois les items choisis, on vérifie les qualités métriques du test, c'est-à-dire ses qualités de mesure.

Courbe de Gauss



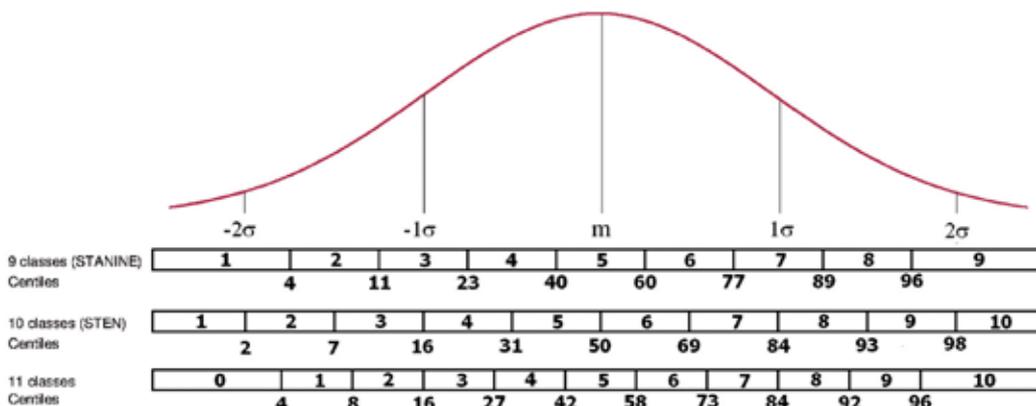
La courbe de Gauss est caractérisée par 2 indices :

- Tendance centrale décrite par la moyenne
- Dispersion de la population autour de cette moyenne décrite par l'écart type

C'est à partir de la courbe de Gauss que l'on établira les normes de comparaison : l'étalonnage.

Les étalonnages permettent de transformer des notes brutes en notes standardisées, qui seules, autorisent des comparaisons inter-individuelles (situer les notes ou résultats d'une personne par rapport à ceux d'un groupe de référence) et intra-individuelles (comparaisons entre les différentes dimensions ou résultats d'une même personne).

Distribution normale et types d'étalonnage



La sensibilité

C'est le pouvoir discriminant du test ; le test doit différencier les personnes les unes par rapport aux autres.

La validité

Elle permet de vérifier que le test évalue bien ce qu'il est censé évaluer, c'est-à-dire le degré de pertinence des résultats du test par rapport à ce qu'il prédit.

On vérifie plusieurs types de validité :

- la validité interne qui est liée aux études statistiques effectuées pendant la construction du test (analyse factorielle, par exemple),
- la validité externe qui est liée à la comparaison du test à des critères externes
- (autres tests, critères de réussite, etc.).

La fidélité

Elle concerne les prévisions de la mesure, la confiance que l'on peut avoir dans le score obtenu par la personne.

Les études de fidélité permettent de quantifier la marge d'erreur.

Une notion importante en psychométrie : la corrélation.

Il y a corrélation quand 2 variables évoluent de façon simultanée. On prendra en compte 2 facteurs : le sens et la force de corrélation.

- **Le sens** : positif ou négatif.

On parle de corrélation positive quand les deux variables évoluent dans le même sens: l'une augmente, l'autre augmente ; l'une diminue, l'autre diminue.

Par exemple, on constate qu'il existe une corrélation positive entre la longueur des jambes et la taille des pas. On constate aussi qu'il y a une corrélation négative, en voiture, entre la vitesse et la sécurité.

- **La force** : la liaison entre les deux variables est-elle assez forte pour qu'elle ait une signification et ne soit pas due au hasard ?

On calcul donc la **significativité** d'une corrélation.

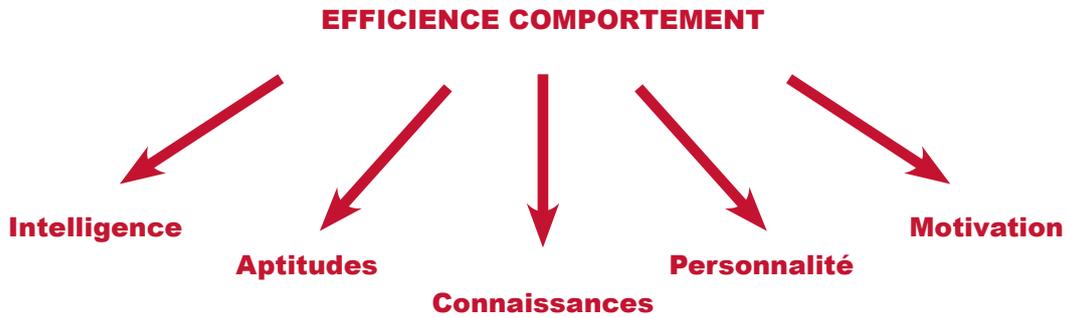
L'analyse de la corrélation entre deux variables permet de calculer un **Coefficient de corrélation = degré de liaison entre les deux variables**. Les coefficients de corrélations se situent entre -1 et +1 et s'expriment de la façon suivante : .80, .20, -.70, -.30. On constatera que l'on indique ni le 0, ni le signe +.

Dans la construction d'un test, les études de corrélations sont à la base du choix des items, des études de validité, de fiabilité, des études sur le fonctionnement d'une population donnée par rapport aux différentes dimensions évaluées.

Dans l'**interprétation** d'un test, il est important de tenir compte des constats faits sur le fonctionnement des différentes populations.

Cela permet d'affiner ou de pondérer l'interprétation et d'éviter les projections personnelles.

Différents types de tests



Tests d'efficience et tests de personnalité

Efficience	Personnalité
Prédicatifs de performances	Prédicatifs de comportements
Présence de bonnes et mauvaises réponses	Absence de bonnes et mauvaises réponses
Généralement en temps limité	Généralement en temps non limité

Intelligence

Etymologiquement, le mot intelligence vient du latin *intelligere* qui signifie comprendre.

Wechsler considérait que "l'intelligence est la capacité générale qu'a un individu de comprendre et maîtriser le monde qui l'entoure".

Pour Kline, "l'intelligence est généralement définie comme la capacité à apprendre et à s'adapter à de nouvelles situations".



Structure de l'intelligence

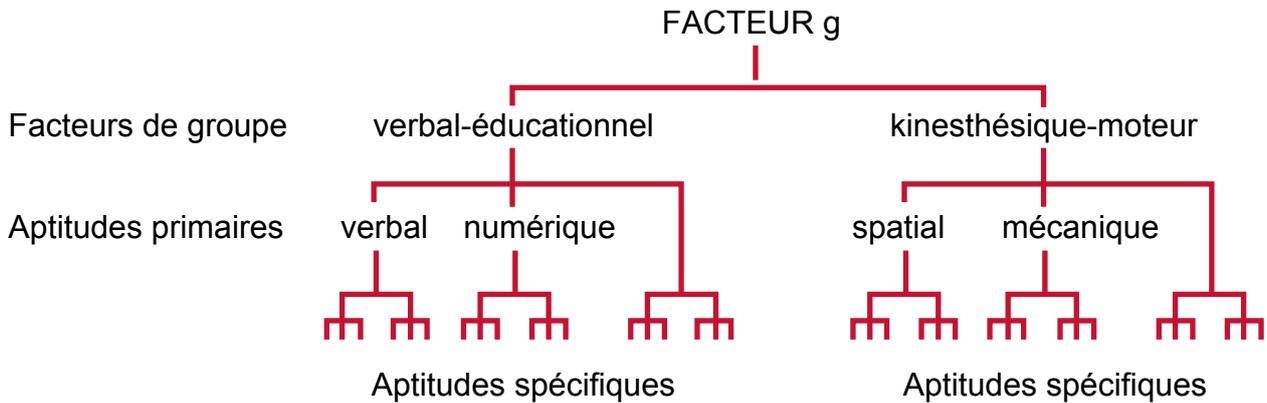
De nombreux auteurs se sont intéressés à la structure de l'intelligence et le début du XX^e siècle est marqué par l'opposition entre deux grandes conceptions de l'intelligence.

La conception unitaire défendue par Spearman qui considérait que les activités intellectuelles dépendent d'un facteur général d'intelligence : le facteur g.

D'autres auteurs comme Thurstone, ou encore Guilford, proposaient une **conception pluraliste** selon laquelle l'intelligence serait composée de plusieurs facteurs relativement indépendants (capacité numérique, compréhension verbale, induction, déduction, aptitude spatiale, etc.).

Les recherches ultérieures ont permis de dépasser le débat et ont montré qu'il était possible de concilier ces deux conceptions dans le modèle hiérarchique de l'intelligence.

L'un des premiers modèles hiérarchiques a été largement utilisé dans la conception de tests : il s'agit du modèle de VERNON.



La réussite dans tout type de tâche dépend à la fois d'une aptitude générale qu'on appelle intelligence ou facteur g et d'une ou plusieurs aptitudes spécifiques (à définir en fonction de la tâche à effectuer).

Chez certains auteurs, qui défendent également le modèle pluraliste de l'intelligence, se trouve une distinction intéressante entre deux des principaux facteurs d'intelligence : l'intelligence fluide et l'intelligence cristallisée.

Intelligence fluide	Intelligence cristallisée
Proche du facteur g	Proche du facteur verbal - éducatif de Vernon. S'appuie sur les connaissances
Se manifeste dans les épreuves de raisonnement	Se manifeste dans les épreuves de raisonnement

Tests d'intelligence et d'aptitudes

Les recherches menées autour du concept d'intelligence ont donné lieu à différents types de tests :

- Les tests de facteur g qui cherchent à mesurer l'aptitude intellectuelle générale.
- Les batteries d'aptitudes constituées de plusieurs épreuves, généralement indépendantes les unes des autres, et qui visent à évaluer des aptitudes larges ou primaires, comme par exemple :
 - l'aptitude spatiale : facilité à manipuler mentalement des objets dans l'espace
 - l'aptitude numérique : aptitude à raisonner sur un support numérique
 - l'aptitude verbale : aptitude à raisonner sur un support verbal
 - etc.
- Les tests d'aptitudes spécifiques
 - la dextérité digitale
 - la fluidité verbale
 - la fluidité lexicale
 - etc.

Tests de connaissances

Ces tests ont pour fonction de mesurer le niveau qu'ont atteint les sujets dans des domaines de connaissances très spécifiques. Ainsi, il existe de nombreux tests d'acquisition du français, des mathématiques, etc., dont les contenus varient bien évidemment avec le niveau de scolarisation.

Tests de personnalité

Les tests de personnalité ont pour objectif, à travers un grand nombre de questions, de dresser un profil psychologique de la personne à partir de traits de personnalité. Les questionnaires les plus répandus fournissent un spectre très large de facteurs (ou traits) de personnalité :

- l'extraversion
- la stabilité émotionnelle
- l'ouverture d'esprit
- le dynamisme
- l'estime de soi
- etc.

L'interprétation de ces tests est particulièrement délicate et requiert une formation très poussée ainsi qu'une solide expérience de l'entretien.

Tests projectifs

Les tests projectifs ont pour but l'exploration des facteurs dynamiques de la personnalité par la mise en évidence de la problématique inconsciente du sujet. Il existe une grande variété de tests projectifs avec des supports sensiblement différents : planches de tâches non structurées, images représentant des personnages ou des animaux, dessins à thème libre ou imposé, etc. (RORSCHACH, le test de Patte Noire, le TAT, etc.).



La valeur des informations recueillies à travers ces différents types de matériel dépend en grande partie de la qualité de l'interprétation.

Il est important de noter que les tests projectifs sont destinés à un usage clinique et psychiatrique.

Ces tests ne sont pas adaptés à des problématiques professionnelles comme le recrutement, la gestion de carrière ou encore la mobilité.

Tests d'intérêts ou de valeurs

Les tests d'intérêts ou de valeurs appréhendent les préférences qui vont motiver la personne, qui vont dynamiser ses traits de personnalité et l'aider à réaliser son potentiel intellectuel. Les grands tests d'intérêts portent sur le choix professionnel : intérêt pour les nombres, pour les objets, pour les personnes, intérêt scientifique, commercial, valeur sociale, esthétique, matérielle, etc. Ils sont particulièrement utiles pour la personne elle-même qui doit choisir un métier ou une filière de formation.

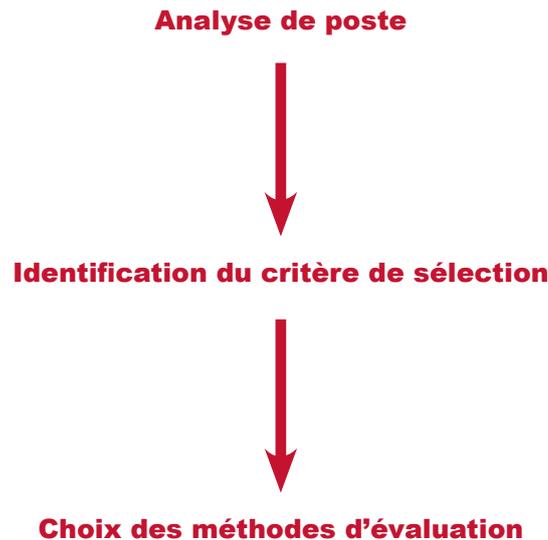
Les questionnaires d'intérêts ou de valeurs, comme d'ailleurs les tests de personnalité, sont un excellent support de dialogue et d'échanges entre le conseiller et la personne. Ce type de test enrichit particulièrement une situation de bilan professionnel et personnel, où la personne est acteur et au centre des investigations.

Par ailleurs, de nombreuses recherches ont mis en évidence le fait que les intérêts sont de très bons prédicteurs de la réussite professionnelle. La prise en compte des intérêts dans les processus d'évaluation des personnes permet d'agir sur le niveau de performance dans le poste et l'implication des personnes. Cela permet aussi d'améliorer la stabilité professionnelle et l'intégration sociale sur le lieu de travail. Parallèlement, on observe une diminution de l'échec et de l'absentéisme.



Mettre en place des tests dans un processus de Sélection

Afin de choisir les tests à mettre en place au sein d'un processus de sélection (recrutement, mobilité, etc.), il convient de respecter différentes étapes :



Analyse de poste

L'analyse de poste est une étape capitale dans tout processus de sélection ou d'orientation professionnelle puisque c'est elle qui permet de préciser les caractéristiques du poste, d'identifier les compétences requises et de définir le profil du candidat recherché.

L'analyse de poste se centre généralement autour des informations suivantes :

- Identification du poste ou de la fonction: intitulé du poste, localisation du poste dans l'organigramme, nombre de personnes occupant le même poste, supérieur hiérarchique direct, nombre de personnes à encadrer.
- Missions liées au poste
- Responsabilités
- Relations avec d'autres personnes (fournisseurs, prestataires, clients)
- Conditions physiques
- Conditions de rémunération et de carrière

Il existe plusieurs méthodes et outils d'analyse du travail parmi lesquels on peut citer la méthode des experts, la méthode des incidents critiques de Flanagan, la méthode de Kelly, l'observation directe, etc.

Identification des critères de sélection

L'analyse de poste et des différentes tâches ou de la fonction va permettre de mettre en évidence les caractéristiques importantes pour la réussite dans le poste ou la fonction et d'établir le profil requis et les critères de sélection.

- Les connaissances requises (langage informatique, langue étrangère, secteur d'activités, etc.).
- Les aptitudes (raisonnement verbal, numérique, spatial, aptitudes psychomotrices, etc.)
- Les dimensions personnelles (sociabilité, stabilité émotionnelle, qualités d'écoute, etc.)
- Les caractéristiques physiques (pour certains postes uniquement).

Choix des méthodes d'évaluation

Il existe différentes méthodes d'évaluation dont les tests ne représentent qu'une partie.

Les informations issues d'un test aident le plus souvent à compléter les données provenant d'autres sources.

Le choix des méthodes à utiliser est guidé par la nature des critères à évaluer, la compétence des intervenants et la validité de chacune des méthodes.

- La lettre de candidature et le CV
- L'entretien
- La prise de références
- Les tests
- Les mises en situation
- Les essais professionnels
- Les « assessment centers »
- Etc.



Éléments d'éthique dans la pratique des tests

Limite de compétences

Les tests ne doivent être utilisés que par des **personnes qualifiées**, ayant reçu une formation initiale en psychologie ou une formation professionnelle auprès des ECPA.

Respect des droits de la personne

Préserver la vie privée en garantissant la **confidentialité des résultats**.

S'ils ne sont pas détruits après l'évaluation, les résultats doivent être conservés dans un lieu sûr, à l'abri de regards indiscrets.

Informé le candidat de :

- qui aura accès à ses résultats,
- comment les données seront employées dans le processus de décision,
- comment obtenir une restitution.

La restitution n'est obligatoire légalement que si le candidat en fait la demande. Néanmoins, éthiquement parlant, nous considérons qu'un candidat qui a passé un test est en droit d'obtenir une restitution, qu'elle se présente sous forme orale ou écrite.

Protection du matériel de test

La protection du matériel de test est sous la responsabilité de l'utilisateur.

Afin de garantir la confidentialité des épreuves, l'utilisateur de test est encouragé à :

- garder son matériel sous clé lorsqu'il n'est pas utilisé,
- compter systématiquement son matériel avant et après chaque passation ou session collective.

Copyrights

Toute reproduction (photocopie ou autre) intégrale ou partielle des créations appartenant aux ECPA est illicite, sauf autorisation particulière et écrite de leur part.

Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par tous procédés quels qu'ils soient.

L'informatisation de tout ou partie des créations des ECPA (en particulier des grilles de correction) est strictement interdite.

Toutes les créations des ECPA sont protégées par la législation nationale et internationale en leur qualité d'auteur, d'ayant droit ou d'ayant cause de l'auteur.

Les articles 425 et suivants du Code Pénal punissent de la peine d'emprisonnement et d'amende ceux qui portent atteinte aux droits des auteurs.

Cadre légal de l'évaluation

Protection de la vie extra-professionnelle des candidats et des salariés

Les techniques de recrutement dans les entreprises se sont fortement développées et sophistiquées. Elles ont parfois conduit à des excès portant notamment atteinte à la vie privée et aux libertés individuelles des candidats et des salariés. Les articles L1221-6 et L1222-2 du Code du travail encadrent la nature des informations qui peuvent être demandées aux candidats et aux salariés.

Deux conditions s'appliquent à tout support de recherche d'informations (entretiens, tests, logiciels, questionnaires, etc.) :

- “Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au **candidat à un emploi** ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.”
“Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un **salarié** ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.”
- “Ces informations doivent présenter un **lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé** ou avec **l'évaluation des aptitudes professionnelles**. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.”
“Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec **l'évaluation de ses aptitudes**. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.”

Méthodes et techniques d'aide au recrutement et d'évaluation professionnelle

Les articles L1221-8 et L1222-3 du code du travail posent le principe d'une obligation de transparence et de pertinence sur les méthodes et techniques d'évaluation professionnelle :

Transparence

- “ Le **candidat à un emploi** est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des **méthodes et techniques** d'aide au recrutement utilisées à son égard. ”
- “ Le **salarié** est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des **méthodes et techniques** d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. ”
- La loi introduit au bénéfice des candidats et des salariés un principe de confidentialité des résultats obtenus. Il s'agit d'une confidentialité à l'égard des tiers ; le candidat peut avoir accès à ses résultats, s'il le demande. “ Les résultats obtenus sont confidentiels. ”

Pertinence

- “ Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être **pertinentes** au regard de la finalité poursuivie. ”
- “ Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être **pertinentes** au regard de la finalité poursuivie. ”

Information et consultation du comité d'entreprise

Article L2323-32 du Code du travail :

“ Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. ”

Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés

En utilisant un outil d'évaluation informatisé, vous aurez la maîtrise et la responsabilité de données personnelles. Vous êtes donc tenu(e) de faire une déclaration, dite “ déclaration ordinaire ”, auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (ci-après la “ CNIL ”), et ce, préalablement à l'exploitation du logiciel de test, conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi Informatique et Libertés n°78-17 du 6 janvier 1978.

Par le biais de cette déclaration, la CNIL veille à s'assurer, d'une part, que les sujets sont pleinement informés de l'utilisation qui est faite des données à caractère personnel saisies et, d'autre part, que la confidentialité de ces données est préservée.

Cette déclaration doit être établie sur un formulaire édité par la CNIL, que vous pouvez obtenir à l'adresse suivante :

CNIL – 21, rue Saint Guillaume – 75340 Paris Cedex 07
Tél. : 01 53 73 22 22 ou sur le site Internet de la CNIL : www.cnil.fr

Les informations tirées d'un test aident le plus souvent à compléter les données provenant d'autres sources et ne sont jamais utilisées seules.

Bibliographie :

Anastasi, A. (1997). *Psychological testing*, New-York, Mc Millan.

Bernaud, J.-L. (2000). *Les tests et théories de l'intelligence*, Paris, Dunod.

Huteau, M. et Lautrey (1997). *Les tests d'intelligence*, Paris, La Découverte.

Kline, P. (1994). *Intelligence : the Handbook of psychological testing*, Londres, Routledge.

Pichot, P. (1997). *Les tests mentaux*, Paris, PUF.

Beech, J.-R. et Harding, L., traduit par **Rolland, J.-P. et Mogenet, J.-L.** (1994). *Tests, mode d'emploi - Guide pratique de psychométrie*, Paris, ECPA.



LES **ecpa** ET VOUS

INFOS & ACTUS

Retrouvez toutes nos informations
et actualités sur notre site www.ecpa.fr

WEBINAIRES GRATUITS

Consultez les dates et inscrivez-vous
sur notre site, rubrique "Séminaires"
ou écrivez à seminairerh@ecpa.fr

FORMATIONS

Consultez nos programmes
et inscrivez-vous sur notre site, rubrique "Formations"
ou écrivez-nous à formation@ecpa.fr

UN CONSEIL

Contactez un consultant ECPA au 01 43 62 30 02
ou conseilrh@ecpa.fr

