

T.S.A

TEST SENIOR ATTITUDES

Un test de personnalité spécifiquement conçu pour le recrutement et le bilan professionnel des seniors

Une analyse fonctionnelle de l'image de soi et des compétences professionnelles

1. Introduction

Le test **TSA** est le seul instrument spécifiquement destiné à l'évaluation des compétences professionnelles des seniors. Il propose une **analyse fonctionnelle et personnalisée** de l'image de soi et des compétences en milieu professionnel.

L'objectif est de pouvoir évaluer chez un public senior lors du recrutement certains traits de personnalité ou capacités importants :

- L'adaptabilité (épreuve de la réalité, flexibilité et résolution de problème),
- L'intégration (empathie, responsabilité sociale, relations personnelles, l'agréabilité),
- l'ouverture d'esprit et la curiosité,
- la remise en cause (recherche et goûts pour les expériences nouvelles, ouverture cognitive ou non)
- Le dynamisme ou l'envie de travailler
- Avoir fait le deuil de son dernier emploi notion plus ou moins proche de la résilience (stabilité émotionnelle, percevoir et ressentir la réalité comme problématique et pénible, l'extraversion),

TSA a été conçu et réalisé suivant les principes de la méthode fonctionnelle (F.Gendre)

Dans le cadre de ce manuel nous nous contenterons de présenter les explications nécessaires au bon usage de l'instrument et à une compréhension globale de la méthode.

2. La Méthode Fonctionnelle

La méthode fonctionnelle est née du constat de l'insuffisance des méthodes habituellement utilisées pour les tests de performances maximales (aptitudes et connaissances) ou d'évaluations subjectives (attitudes et comportements typiques). En effet, les tests d'attitudes sont par définition des questionnaires à réponses multiples qui suscitent des réponses forcément subjectives puisque que l'on répond en fonction de l'image que l'on a de soi.

L'analyse de la personnalité est complexe et nécessite de modéliser une vision *globale* et multidimensionnelle de soi qui ne serait pas fragmentée en traits construits et étalonnés

chacun séparément. La méthode fonctionnelle tient compte de cet aspect multidimensionnel et calcule une stratégie globale de réponse des individus.

La méthode fonctionnelle de construction de tests se distingue de la méthode classique par les points suivants :

- Tous les items participent au calcul de la valeur aux différentes échelles ;
- L'intégralité des réponses est analysée et synthétisée sous forme d'un modèle : la stratégie de réponse individuelle ;
- La stratégie de réponse individuelle permet l'évaluation de toute échelle, déjà définie ou nouvellement conçue ;
- Ces évaluations sont plus fidèles que celles des échelles construites selon la méthode classique ;
- Une analyse des réponses aux items isolés intra-échelles est possible (items sur - ou sous évalués par rapport à la stratégie de réponse modélisée) ;

2.1. L'espace de mesure

Dans la construction de l'espace de mesures du test TSA trois méthodes ont été utilisées conjointement et intégrées : la **méthode rationnelle** (jugements d'experts du domaine), la **méthode factorielle** (analyse des réponses d'un échantillon représentatif) et la **méthode empirique** (études de validation conceptuelles)

Cet espace de mesure permet l'estimation de scores qui s'obtiennent par projection d'un vecteur sur un autre (produit scalaire). Le grand intérêt de cette méthode réside dans la production de mesures plus fidèles ainsi que dans la possibilité de mesurer des scores dits « absolus », non standardisés. Ces derniers permettent une évaluation intra personnelle des individus (l'image que l'on a de soi), conjointement à l'évaluation relative, standardisée, par rapport à une population de référence.

De plus, la méthode fonctionnelle offre la possibilité de quantifier de manière bien plus informative et enfin satisfaisante des *indices de contrôle* permettant de juger de l'attitude de la personne face au test : tentatives de manipulation, absence de coopération ou d'application dans la tâche de réponse, incompréhension du contenu des items, adéquation globale du test à la personne, etc.

2.2. Le problème de la désirabilité sociale et professionnelle

En matière d'évaluations de candidats, l'expression « **désirabilité sociale** » peut avoir une connotation négative quand elle porte préjudice à une évaluation juste et fidèle du candidat. Mais de quoi parle t-on au juste ?

Les individus confrontés à un test d'évaluations peuvent parfois avoir tendance à en rajouter, à forcer le trait. Inconsciemment ou consciemment d'ailleurs, ils se dépeignent sous un jour différent. Ce mécanisme psychologique introduit de fait un biais dans l'évaluation.

Toutefois cette volonté de s'afficher différemment n'est pas pour autant explicite : les candidats peuvent très bien répondre aux questions de manière spontanée sans que leurs réponses soient le fruit d'une volonté délibérée de manipulation ou d'esquive. Qu'il soit explicite ou implicite, ce mécanisme de désirabilité sociale doit être contrôlé. Quand les Responsables ressources humaines souhaitent cerner les traits de personnalité d'un candidat, ils doivent s'assurer de la cohérence des résultats du profil. Pour les entreprises qui recrutent, un biais est donc problématique car des décisions de recrutement ou de non recrutement seront prises suite à ces

évaluations. Il est donc nécessaire de s'en protéger, de s'entourer des meilleures garanties pour que les résultats des évaluations soient réellement fiables.

Dans les tests classiques, il est habituel d'essayer d'éliminer ce biais en présentant au sujet un choix entre items appariés du point de vue de la désirabilité sociale. Ceci élimine certes la désirabilité mais aussi des qualités réelles mais désirables que pourraient posséder le sujet.

La méthode fonctionnelle propose une technique originale et sophistiquée qui lui est propre, qui permet d'isoler la désirabilité sociale et professionnelle et de créer un espace de mesure indépendant de celle-ci, sans avoir à modifier ni la présentation naturelle des items ni la façon d'y répondre.

De ce fait un candidat répondant essentiellement en fonction de la désirabilité verrait ses réponses s'annuler mutuellement et obtiendrait un profil plat, moyen sur tous les facteurs "purifiés". Par contre son score dans la dimension de Désirabilité serait maximum. La prise en compte à la fois de la Désirabilité et du profil des scores purifiés permet ainsi une approche unique, complète et efficace du problème de la falsification en fonction de la désirabilité sociale et professionnelle

2.3. La stratégie de réponse

La **stratégie de réponse** résulte de la mise en relation de l'espace de mesures et de l'espace de réponses à l'aide d'une équation de régressions multiples. Cette équation est ensuite utilisée pour calculer les scores absolus aux items et aux échelles.

En bref la méthode fonctionnelle est une théorie des tests adaptée à la spécificité des épreuves d'évaluation subjectives, cohérente, relativement simple et complète. Elle génère des concepts et des indices qui lui sont propres et qui seront définis en temps utiles. Elle permet d'obtenir des mesures indépendantes de la désirabilité.

Dans la méthode fonctionnelle, contrairement à la méthode classique, le calcul des scores aux échelles ne dérive pas de la simple sommation de réponses à certains items supposés constitutifs de certaines échelles. Tous les items participent au calcul de toutes les échelles.

Parmi les nombreux avantages de cette méthode on peut noter que la validité et la fidélité des mesures ainsi créées ne sont pas dépendantes du nombre d'items des échelles développées. De plus le processus de construction de l'espace de mesures permet d'exploiter au maximum l'information contenue dans les items utilisés et de purifier les données.. Il en résulte que les mesures fournies par la méthode fonctionnelle sont potentiellement plus fidèles et plus valides que celles obtenues par les méthodes classiques. Enfin elle propose deux points de vue complémentaires : celui absolu (intra sujet) et celui relatif (inter sujet) ce qui est source de réflexions et d'intuitions

3. La construction de TSA

3.1. L'univers des items

TSA est constitué de 54 adjectifs et de 54 phrases.

L'espace de mesure a été construit en intégrant les trois approches de construction : rationnelle, factorielle et empirique, en tout 31 informations sur chacun des items.

L'analyse factorielle de ces informations de bases a permis de mettre en évidence 5 facteurs. Le premier facteur est le facteur de Désirabilité sociale et professionnelle et il est gardé isolé tandis que les 4 facteurs suivants ont subi des rotations Varimax pour en simplifier la structure. L'espace de mesure est ainsi scindé en deux parties : la partie désirabilité sociale et professionnelle et la partie dite "purifiée", indépendante de la désirabilité. Les scores factoriels des items sont leurs coordonnées dans l'espace de mesure..

3.2 Les échelles fonctionnelles

Les échelles, dans la méthode fonctionnelle, sont l'illustration des implications de la stratégie de réponse. Elles ont été construites en regroupant les items dans l'espace purifié à l'aide d'une analyse typologique hiérarchique (méthode de Ward) sur la base de leurs proximités dans cet espace. Douze échelles (ou clusters) ont été retenus pour échantillonner correctement l'ensemble des contenus présents dans les items.

Ces douze échelles sont utilisées dans **l'empreinte psychique**, une représentation circulaire où les échelles sont présentées dans un ordre logique et psychologique. Cette empreinte permet d'un coup d'œil de se faire une idée globale des résultats

3.4. Les échelles externes

Les échelles externes sont des échelles 'rationnelles' construites pour répondre à des besoins spécifiques. Cinq échelles ont ainsi été créées : Capacité de se remettre en cause, Capacité d'adaptation, Besoin d'intégration à une équipe, Ouverture d'esprit et curiosité et Capacité de résilience/coping (Ensemble des processus qu'un individu interpose entre lui et un événement éprouvant, afin d'en maîtriser ou diminuer l'impact sur son bien-être physique et psychique). Elles sont également intégrées dans l'empreinte.

3.5. L'espace de réponse

L'espace de réponse change à chacune des passations : il est constitué d'un vecteur contenant les catégories de réponses (sous forme d'échelle de Likert) auxquelles le sujet a attribué ses réponses pour chacun des items.

Ces réponses brutes de métrique ordinale sont transformées en réponses métriques, absolues en recherchant les valeurs qu'il faut attribuer aux catégories pour maximiser la corrélation multiple entre les dimensions de l'espace et les caractéristiques des items.

3.5. La mise en relation : la stratégie de réponse, les scores et indices

La relation entre l'espace de mesure purifié et l'espace de réponse, entre les caractéristiques des items et les réponses "absolues" du sujet est modélisée par une équation de régression multiple dont les éléments sont les corrélations entre les caractéristiques des items et les réponses du sujet. C'est ce que nous nommons **la stratégie de réponse purifiée**. La corrélation multiple associée à cette équation est ce que nous appelons **la cohérence de la stratégie purifiée**.

Par une technique optimale, l'ensemble des 108 items de TSA a été scindé en 2 sous ensembles égaux et fonctionnellement parallèles sur lesquels nous recalculons les stratégies de réponse pour déterminer **la convergence** (corrélation entre les deux stratégies) que nous

appelons **la fiabilité intra-personnelle de la stratégie** après correction de Spearman-Brown pour obtenir la fiabilité du test entier.

L'application de la stratégie de réponse aux caractéristiques des items détermine **les réponses prédites** qui sont ordonnées pour mettre en évidence les points forts et les points faibles de l'image de soi du sujet. La comparaison avec les réponses absolues, détermine ce que nous appelons **les singularités** c'est-à-dire les items significativement sur ou sous estimés par le sujet et qui peuvent être source de discussion pour en déterminer la nature : erreur de report, manque de concentration ou véritable contradiction.

L'application de la stratégie de réponse aux échelles fonctionnelles et externes détermine leurs scores absolus (corrélations qui par souci de simplification seront sorties sous forme d'une échelle allant de 1 à 5 comme le format de réponse proposé aux sujets) qui sont ensuite étalonnés en **scores G** pour avoir une approche relative, différentielle et complémentaire.

Les scores absolus permettent de déterminer comment le sujet s'évalue indépendamment de toute comparaison avec quiconque, **comment il se perçoit**, tandis que les scores relatifs permettent de déterminer comment il se situe par rapport à un échantillon de référence, **comment il est perçu**.

La comparaison des scores absolus et relatifs permet de mieux comprendre les réponses du sujet et de nuancer les interprétations.