
Du «psychodiagnostic» de Carrard au «tenir conseil» de Lhotellier

Historique de l'usage des tests pour la formation professionnelle des adultes

From Carrard's "Psychodiagnosis" to Lhotellier's "Counseling Process". History of tests for adults' vocational training

Fabien Beltrame



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1841>

DOI : 10.4000/osp.1841

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2009

Pagination : 45-67

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Fabien Beltrame, « Du «psychodiagnostic» de Carrard au «tenir conseil» de Lhotellier », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 38/1 | 2009, mis en ligne le 15 mars 2012, consulté le 02 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/1841> ; DOI : 10.4000/osp.1841

Ce document a été généré automatiquement le 2 mai 2019.

© Tous droits réservés

Du «psychodiagnostic» de Carrard au «tenir conseil» de Lhotellier

Historique de l'usage des tests pour la formation professionnelle des adultes

From Carrard's "Psychodiagnosis" to Lhotellier's "Counseling Process". History of tests for adults' vocational training

Fabien Beltrame

Introduction

La formation professionnelle des adultes que nous connaissons aujourd'hui, c'est-à-dire s'appuyant sur des contenus et des méthodes pédagogiques différents de la formation initiale et dispensée dans des centres de formation distincts des ateliers de production, est née au début du XX^e siècle. Les tests, en tant qu'outils standardisés de mesure d'aptitudes cognitives, sont apparus peu de temps auparavant, vers la fin du XIX^e siècle. Rapidement, ils sont mis en œuvre dans les procédures de recrutement des futurs stagiaires.

Il s'agira ici d'apprécier comment la formation professionnelle des adultes s'est appropriée ces outils d'évaluation pour les mettre en œuvre au service de ses besoins. En effet, les tests utilisés par les psychologues du travail de l'AFPA, pour leurs prestations de construction de parcours de formation, ont la particularité, depuis leur origine, d'être conçus par une structure dédiée, bureau d'études de l'institution, fortement inspirée par la recherche universitaire.

Ainsi, tout en focalisant notre regard sur le dispositif d'orientation professionnelle, nous nous appuyerons sur les quatre temps forts de l'évolution des tests tout au long du XX^e siècle.

Ces temps forts de l'histoire des tests sont autant de jalons qui éclairent le développement de l'évaluation psychométrique et la place de cette évaluation dans le contexte de la formation professionnelle des adultes. C'est à travers le contenu des prestations des

psychologues du travail de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), lorsqu'il s'agit de garantir la réussite d'un parcours de formation, que nous allons observer l'usage des tests.

Naissance des tests

En France, Henri Piéron a activement participé aux premiers développements des tests. En effet, dans son ouvrage *Technique de psychologie expérimentale* co-signé par Édouard Toulouse et ses collaborateurs, Henri Piéron et Nicolas Vashide, rassemblent des méthodes expérimentales permettant d'atteindre une précision aussi grande que possible dans les mesures (Toulouse, Vashide & Piéron, 1904). Ainsi, l'utilisation des tests devient indissociable de la mesure des différences interindividuelles. Toulouse était très sensible à l'intérêt de déterminer les différences entre individus de façon précise et objective. En procédant de la sorte, c'est-à-dire par des méthodes scientifiquement fondées, la démarche en devient socialement équitable (Reuchlin, 2001). C'est précisément leurs caractéristiques scientifiques et objectives, à même de dépasser certaines injustices sociales, qui vont motiver le développement des tests.

Dans ce contexte les institutions confrontées aux problématiques d'identification des potentiels humains voient dans les tests le moyen d'éclairer leurs décisions. Ainsi, en France, en 1904, la Commission Bourgeois de l'enseignement demande à Binet d'étudier le problème du diagnostic de la débilité (Huteau & Lautrey, 1999). L'année suivante, en collaboration avec le docteur Simon, il propose l'échelle métrique de l'intelligence (Binet, 1909).

Ces développements, commandés par l'institution scolaire, précèdent le premier conflit mondial. Et avec cette guerre, ce sont d'autres pans de la société qui vont être confrontés à la gestion de la ressource humaine.

La première guerre mondiale sous l'angle de la mobilisation de l'industrie

La première guerre mondiale est un conflit d'un genre nouveau qui mobilise l'industrie, bien jeune encore, et son outil de production. En France, l'État incite les secteurs non stratégiques à se tourner vers les besoins de la défense nationale (Dänzer-Kantof, 1999). Dans le même temps, entre 1914 et 1918, huit millions et demi d'hommes sont soustraits de leurs activités habituelles et sont appelés sous les drapeaux.

Face à ce besoin criant de main-d'œuvre sur les postes de travail désertés, les entreprises font appel aux soldats démobilisés, aux étrangers et aux femmes. Une rapide formation «sur le tas» est dispensée pour une mise en situation de production rapide. À cette époque, la mise en œuvre d'une procédure de sélection et d'évaluation est peu fréquente. On notera toutefois le témoignage de Toulouse (1920) qui explique avoir utilisé, pendant la guerre, des épreuves de mesure du temps de réaction pour la sélection des femmes wattmans pour une compagnie de tramways. Il s'agissait de sélectionner les candidates présentant une attention stable et résistantes aux perturbations d'ordre émotif (Verdolin, 1928).

Plus tard, la période de l'entre-deux-guerres sera l'occasion de faire le bilan de cette mobilisation de main-d'œuvre et de faire le constat du peu d'efficacité d'un dispositif de formation faiblement organisé.

La montée en puissance des tests

Avec le début des années 1920, les tests sont entrés dans leur période faste. Leur développement est extrêmement fort aux États-Unis. En effet, en 1917, lorsqu'ils entrent dans le conflit mondial, c'est aux tests que les américains confient la sélection de 3,5 millions de conscrits (Gould, 1983). En France, comme dans la plupart des pays industrialisés, le mouvement des tests est étroitement lié à un mouvement de réforme sociale. On pense, à cette époque, que la mesure qu'ils procurent, en mettant chacun à sa vraie place, et non à celle provenant des privilèges de la naissance, peut être un facteur de justice sociale. C'est pendant cette période que les méthodes psychométriques de construction des tests vont se perfectionner. Ainsi, Gulliksen (1950) développe la Théorie du score vrai, à partir des bases posées par Spearman en 1904. Cette théorie propose un modèle qui sert essentiellement à estimer la fidélité d'un instrument de mesure (Dickes, Tournois, Flieller & Kop, 1994), c'est-à-dire le caractère reproductible de la mesure. C'est sur ce modèle que sont construits la plupart des tests encore utilisés à l'AFPA aujourd'hui.

Les premiers centres de formation professionnelle

Les perspectives industrielles sont grandes et surtout orientées vers la production d'armes dans une époque incertaine. Les industries se modernisent et ont besoin d'une main-d'œuvre compétente. Les responsables de l'UIMM (Union des industries métallurgiques et minières), en charge de la création de centres de formation pour adultes, imposeront alors la nécessité de tests préalables. Ils posent, en effet, que tous les individus ne sont pas semblables lorsqu'il s'agit d'apprendre (Dänzer-Kantof, 1999). On le voit, la première guerre mondiale a servi de leçon aux industriels: une étape, que l'on peut qualifier «d'orientation professionnelle», en amont de la formation leur semble indispensable. Dès lors, formation et orientation professionnelle vont se développer et évoluer conjointement.

Les futurs stagiaires sont recrutés par le bureau du chômage et subissent un rapide examen psychotechnique ainsi qu'une visite médicale à l'INOP (L'Institut national d'orientation professionnelle, qui deviendra l'INETOP en 1939, avant son rattachement au CNAM en 1941).

L'État va également rester vigilant à l'égard de la production d'armement, car il ne s'agit pas de laisser au seul intérêt privé, le soin de produire l'outil de défense du pays. Le gouvernement va alors s'inspirer des initiatives privées locales de l'UIMM à Paris, Nantes et Lyon pour créer ou reprendre à son compte des centres de formation pour adultes. Il doit donc répondre à la question de la formation, mais également à celle de l'orientation. Le 23 août 1945 l'AFPMO¹ voit le jour. Mais rapidement un déséquilibre apparaît dans la représentativité des secteurs professionnels et une réorganisation s'impose.

Pour la formation, le gouvernement crée alors trois associations (loi de 1901) fonctionnant sous la tutelle du ministère du travail: en 1946, l'AFRMO², puis en 1947 l'AFPMO-BTP³ et l'AFPOM⁴. La gestion de ces associations est tripartite: représentants des ministères, représentants du patronat et représentants des organisations syndicales. C'est le conseil d'administration de ces trois associations qui décide de créer, au 14 rue Dareau, le 1^{er} centre de formation des moniteurs et des sélectionneurs: le centre de formation des cadres professionnels (CFCP).

Pour l'orientation professionnelle, c'est J.-M. Lahy, le père de la psychotechnique en France (Turbiaux, 2007), et Laugier, par ailleurs fondateurs de la première revue d'ergonomie *Le Travail Humain* en 1933, qui vont appuyer techniquement le sous-secrétaire d'État au travail et contribuer fortement à la création, en avril 1938, du Centre d'études du travail qui devient rapidement le CSMO (Centre scientifique de la main-d'œuvre). Installé 13 rue Paul Chautard, il est bureau de sélection, bureau d'études, et doit également animer les centres régionaux de sélection psychotechnique. Mais, s'il remplit son premier rôle, la seconde guerre mondiale mettra un terme à toute velléité de création de centre de sélection sur le territoire français. En cette période d'occupation, un autre centre équivalent au CSMO est créé en zone sud. Il s'agit de Belle-Ombre, installé à Clermont-Ferrand, à proximité des usines Michelin (Fablet, 2003). Le tableau 1 présente l'examen psychotechnique pratiqué au CSMO, sous la direction de J.-M. Lahy (Turbiaux, 2006).

Tableau 1

Examen psychotechnique pratiqué au CSMO (1937-1938)

Modalité Organisationnelle	Contenu appréhendé
Épreuves collectives	Intelligence logique, mémoire, notion d'arithmétique
Examen individuel	Épreuve de pointage, le tour de Lahy, temps de réaction auditive, reconstitution d'objet mécanique
Entretien	Restitution des résultats et décision

Table 1

Psychotechnical examination applied at the CSMO (1937-1938)

La biotypologie d'Édouard Toulouse

Dès cette époque, Toulouse dénonce l'organisation de l'enseignement initial en «primaire» et «secondaire» qui, selon lui, contribue au maintien de la division de l'ancien régime en deux castes sociales. Il prône l'institution d'une école unique où la sélection contribuerait à l'égalité des chances. Il propose de remplacer les concours, trop théoriques, par des évaluations qui doivent viser les aptitudes plus que les connaissances: l'activité de la mémoire, la faculté d'observation, les processus de jugement et de raisonnement, le pouvoir d'imagination (Toulouse, 1929).

Huteau (2002) nous précise que la psychotechnique est en mesure de répondre à ces évaluations, mais il rapporte que Toulouse suggère de la compléter par des données cliniques. En effet, Toulouse (1937) explique que c'est l'expérimentation qui doit apporter les raisons les plus sûres; mais il ajoute qu'il lui faudra être aidée et précédée constamment par l'observation. Et c'est vraisemblablement en regroupant la psychologie, la médecine, la psychiatrie, la sociologie et l'économie sous le regard de la biologie qu'il

souhaite cette évaluation plus large des individus en introduisant d'autres données aux côtés des mesures psychotechniques.

La psychotechnique proposée par Alfred Carrard

À cette époque, Alfred Carrard, directeur de l'institut de psychologie appliquée de Lausanne, revendique cette conception globale de la personnalité. Dans cette perspective, ses travaux appréhendent, de manière indissociable, l'évaluation des individus et les aptitudes nécessaires pour occuper un poste de travail. Ainsi, découlent de cette analyse d'ensemble, une méthode d'orientation professionnelle et de formation.

À l'heure de la rationalisation et du taylorisme, l'introduction des méthodes de production de masse de «l'organisation scientifique du travail» s'accompagne de méthodes de formation des ouvriers. Ainsi, Carrard est à l'origine d'une nouvelle pédagogie mise en pratique dans de nombreuses entreprises (Michelin, Schneider, Solvay, Chemins de fer de l'État, Pechiney, Merlin Gerin, etc.). C'est le succès de sa méthode, à la fois rapide et efficace, qui incite les décideurs de cette époque à faire appel à son expérience. La FPA, Formation professionnelle accélérée, est à la fois une méthode de sélection et une méthode pédagogique pour l'apprentissage du geste professionnel: le stagiaire s'attache à l'acquisition réfléchie du geste de base qui doit devenir, à force d'exercices, un automatisme gestuel (Terral, 2005). Inspirée des travaux de Karstensteiner ou encore du système d'apprentissage du limage de Charles Frémont, la méthode Carrard est adaptée, diffusée et devient le socle sur lequel s'appuie, aujourd'hui encore, la formation professionnelle des adultes en France.

Pour l'amont de la formation, sa psychotechnique vient outiller les professionnels pour l'évaluation qu'il préconise globale. Elle permet d'explorer l'habileté manuelle, l'intelligence, le caractère et le comportement au travail. Chacune de ces dimensions étant subdivisées en plusieurs composantes pour lesquelles Carrard propose une définition et indique de nombreuses caractéristiques. C'est le «coup d'œil clinique» de la méthode psychotechnique (Carrard, 1953, p.69) qui permet cette exploration.

Le psychotechnicien de Carrard, un psychologue des aptitudes. Carrard précise «qu'il n'est possible de reconnaître et de comprendre le psychisme de notre prochain que dans une rencontre d'homme à homme» (Carrard, 1953, p.62). De plus, sa psychotechnique ne saurait s'envisager en dehors de tout contexte. Elle ne peut donc servir à examiner l'homme «en soi», mais bien à l'examiner dans un contexte précis d'adaptation à un poste de travail ou une formation par exemple.

La méthode psychotechnique débute par une étude du *curriculum vitæ* et du milieu du sujet qui alimentent, ce que Carrard qualifie d'«anamnèse officielle». À cette investigation psychique vient s'ajouter le sentiment d'autrui (*Einfühlung*) et l'observation systématique. La méthode psychodiagnostique de Carrard est alors une méthode s'appuyant sur les principes de la Psychologie de l'extériorisation que Carrard a empruntée au Dr Max Pulver. Pour illustrer cette méthode il précise que le professionnel décèle les incitations de la disposition interne en observant les petits détails: le phénomène d'extériorisation représente, pour la compréhension de l'état d'esprit, un matériel bien supérieur à l'élocution volontaire, avec son caractère intentionnel, raisonné et sa puissance déformante (Pulver, 1944).

C'est donc, dans cette perspective que sont mis en œuvre les tests. Ainsi, le test du «pliage du fil de fer» est, pour la méthode psychotechnique, prétexte à l'observation de la

dextérité manuelle. En effet, selon l'ingénieur suisse, ce test «fournit des indications allant bien au-delà des simples possibilités de rendement manuel à condition d'observer attentivement le jeu des mains de l'examiné.» (Carrard, 1953, p.68). On le comprend, Carrard et ses disciples pensent que l'objectivation de la mesure, par la méthode quantitative, rend la psychométrie incapable de «saisir les phénomènes psychologiques dans leur plénitude et la variété de leur coloris» (Carrard, 1953, p.69). L'investigation du «niveau de l'intellect» relève de la même approche par le recours à des tests de résolution de problème. Ainsi, l'observation du sujet qui résout le problème des deux colonnes de camions qui se croisent sur une route étroite de montagne permet d'alimenter le tableau des facultés intellectuelles. Pour Carrard, les tests servent à apprécier la personnalité globale à partir du comportement devant les exercices multiples et variés.

Le psychotechnicien de Carrard est un psychologue des aptitudes au sens où l'écrivent Guichard et Huteau (2001) en rappelant que la notion «d'aptitude» trouve son sens dans le «système professionnel» du travail, dominant au début du siècle.

Le psychotechnicien de Carrard et la nécessaire connaissance des métiers. Le psychotechnicien établit des diagnostics d'aptitudes professionnelles. Carrard (1953) explique qu'une bonne connaissance des exigences de la profession envisagée est indispensable pour un jugement sûr quant aux aptitudes d'un sujet à orienter ou d'un candidat à sélectionner. C'est pour cette raison que la psychotechnique a passé en revue les diverses professions afin de déterminer les aptitudes que réclame l'exercice de chacune d'elles.

En terme d'outillage des psychotechniciens, une échelle des aptitudes et qualités requises pour l'exercice des diverses professions est établie. Cette échelle relève également les insuffisances interdisant l'accès à un métier donné. Quant à l'utilisation de cette échelle, l'ingénieur suisse précise qu'elle n'est pas un catalogue qui se contenterait d'énumérer les aptitudes et qualités requises, mais qu'elle dresse un tableau qui tient compte des facteurs psychotechniques et présente la profession dans son ensemble. Ainsi, l'orienteur dispose d'informations comme les perspectives économiques de la profession, les chances d'avancement, la formation la plus appropriée, etc.

Pour la construction de cette échelle, la psychotechnique recommande diverses méthodes: l'expérience vécue du travail professionnel, l'analyse du travail, l'observation de l'ouvrier, les questions posées à l'ouvrier, les entretiens avec des tiers, l'examen des hommes du métier. Le matériel réuni par ces enquêtes doit permettre d'établir un tableau professionnel du «travailleur typique» (Carrard, 1953, p.102) et non la description de la profession.

Le psychotechnicien et l'orientation professionnelle. Selon Carrard, il existe une différence fondamentale entre la psychotechnique et l'orientation professionnelle. La psychotechnique considère le candidat comme un objet d'investigation alors que, pour l'orienteur, l'individu est un partenaire avec lequel on discute d'égal à égal. Et l'auteur précise que ce n'est pas l'orienteur qui détermine la profession, mais bien l'individu en tenant compte des divers éléments établis en commun et qui se conforment tant aux intérêts de la communauté qu'à la personnalité du futur travailleur. Dans cette rencontre, entre orienteur et candidat, le psychotechnicien peut être sollicité lorsqu'un diagnostic des aptitudes doit être remis au futur employeur, lorsque l'orienteur espère obtenir de nouvelles données pour élucider le problème, lorsqu'il s'agit d'un «cas difficile» ou encore lorsqu'une instance supérieure doit vérifier les propositions. Carrard précise qu'aucune distinction fondamentale n'existe entre les expertises psychotechniques aux fins

d'orientation professionnelle et les examens d'aptitudes guidant la sélection du personnel.

Lorsqu'il est mis à contribution pour une orientation professionnelle, le psychotechnicien conclut son travail en une proposition de série de professions qui pourraient convenir et très rarement une profession seulement. Il restera alors, à l'orienteur et au candidat, à examiner quelle profession serait la mieux appropriée en passant en revue les circonstances locales, les perspectives économiques, les conditions du marché de l'emploi pour les apprentis, la question des frais, et d'autres questions encore.

Notons ici que Carrard n'est pas hostile aux examens collectifs. Il reconnaît que ceux-ci ne permettent pas l'établissement d'un diagnostic circonstancié, mais ont l'avantage de répondre au besoin d'expertiser en grand nombre dans un temps relativement court. Toulouse était, quant à lui, beaucoup plus critique et a pris fermement position contre la pratique des tests collectifs qui, selon lui, par la pauvreté des observations recueillies et l'ignorance du contexte psychologique dans lequel se trouve le sujet, renvoient des informations trop parcellaires (Toulouse, 1929).

La psychotechnique pour la formation professionnelle des adultes

L'introduction de la psychotechnique de Carrard en 1939 va venir modifier l'examen qui se pratiquait au CSMO. Celui-ci évolue et de nouvelles épreuves sont créées. Louis Berlioz, par exemple, met au point le S36⁵. Le choix de s'appuyer sur sa méthode va bien au-delà d'un simple choix technique. En effet, la méthode Carrard devient «une source d'inspiration méthodologique commune pour la formation professionnelle naissante et pour la sélection qui l'accompagne et l'optimise» (Moyses, 1989, p.11).

En 1945, le premier stage de sélectionneurs est organisé. Il est intitulé «persévérer». Après le stage, les sélectionneurs rejoignent leurs régions respectives et se mettent à disposition des inspecteurs divisionnaires du travail. Pour leur mission, ils se déplacent dans les mairies, les bourses du travail ou toute autre salle disponible et organisent des réunions d'information suivies d'évaluation de recrutement. À cette époque, les psychotechniciens se déplacent avec leur «valise Carrard» dans laquelle sont réunis les épreuves préconisées par cette méthode. Le tableau 2 présente la prestation inspirée de la méthode Carrard.

Tableau 2

Examen psychotechnique inspiré de la méthode Carrard (à partir de 1939)

Modalité Organisationnelle	Outils mobilisés
Examen collectif écrit	S36: épreuve de raisonnement logique, épreuve spatiale, des épreuves de calcul simple
Examen individuel	Dynamomètre, gravimètre, réglette à butée, baguette à réaction, double chariot, wiggly bloc, fil de fer, etc.
Questionnaire simple d'identité	Écrit de la main du candidat

Entretien	Collecte d'information complémentaire, restitution des résultats et décision
-----------	--

Table 2

Psychotechnical examination inspired of the Carrard method (since 1939)

Le compte-rendu d'examen consistait en une énumération d'aptitudes (taille, robustesse, sûreté des gestes, cadence de travail, intelligence générale, mémoire, ordre, méthode, patience, persévérance, etc.), chacune comportant 5 degrés. Ce profil était alors rapproché des aptitudes requises pour le métier envisagé et le pronostic formulé en 5 possibilités: inapte, réussite difficile, réussite normale, très bonne réussite, possibilités supérieures.

Notons ici que Carrard reconnaissait lui-même que sa psychotechnique, parce qu'elle se propose d'évaluer l'individu dans sa globalité, est éloignée, «du point de vue de la doctrine, des investigations de précision de la psychométrie» (Carrard, 1953, p.64). Il reconnaît que la qualité du travail psychotechnique dépend dans une grande mesure de l'art du psychotechnicien. C'est précisément cet aspect de la méthode qui conduira Jean-Marie Faverge à remettre en cause sa pertinence.

Lenfumé (1986) rapporte qu'à cette époque de l'immédiat après-guerre, la France se reconstruit, est c'est bien souvent en camion, avec les moniteurs que les psychotechniciens allaient au-devant des candidats. Au-delà de ce qui est aujourd'hui une anecdote, il faut y voir la proximité de ceux qui sélectionnent et de ceux qui forment. Deux métiers qui sollicitent des compétences très différentes, mais nécessairement interdépendantes dans l'esprit de Carrard. Ainsi, Lenfumé précise que

Nous avons vu les premiers centres de FPA sortir du sol ou prendre la place des camps désaffectés. Nous avons pu nous instruire sur les métiers enseignés. Nous avons très vite pu comparer les résultats des stagiaires avec les résultats aux tests passés à l'entrée. Cela nous a aidé à comprendre les causes des échecs, les difficultés d'apprentissage, l'importance de l'environnement... celle de l'éloignement des proches et la nécessité de voyages réguliers vers la famille ou au contraire l'intérêt de l'éloignement dans le cas de milieux perturbés ou franchement néfastes. (Lenfumé, 1986, p.6)

On le comprend, même si les sélectionneurs, qui appliquent la méthode Carrard, utilisent des tests, ces outils d'évaluation ne sont pas employés au sens de la psychométrie. En effet, ils sont un prétexte pour mettre l'individu en position de résolution de problème et proposer au psychotechnicien une situation d'observation globale de l'individu. Ainsi, si la psychologie différentielle progresse et que les tests sont à leur apogée, leur mise en œuvre dans le contexte de la formation professionnelle des adultes n'est pas encore celle que préconise la psychométrie.

Faverge introduit une psychométrie rigoureuse

En mai 1948, les services de la rue Dareau sont transférés au Centre d'études et de recherches psychotechniques (CERP) qui se crée. Le CERP est placé sous le contrôle administratif et technique de la direction de la main-d'œuvre au ministère du travail et de la sécurité sociale. Il est ensuite rattaché à l'ANIFRMO⁶, l'association née de la restructuration de la formation professionnelle le 11 janvier 1949. Il reprend les lieux et

missions du CSMO. Le CERP est un service de recherches et d'études pour toutes les questions psychotechniques ayant trait à la formation professionnelle des adultes. Parmi les chercheurs, on trouve A. Ombredanne, J. Leplat, B. Guiguet et J.-M. Faverge. Jean-Marie Faverge est psychologue mais également agrégé de mathématiques. Après sa mission au CERP, il sera directeur du laboratoire de psychologie de l'université libre de Bruxelles et comptera parmi les fondateurs de la société d'ergonomie de langue française. En tant que chargé d'étude au CERP, il conçoit les procédures d'évaluation et de sélection des candidats à partir d'études longitudinales de cohortes de stagiaires depuis l'évaluation psychométrique jusqu'au résultat à l'examen de fin de stage (CERP, 1956). Sa mission, d'instrumentation des évaluations, est inscrite dans le Décret n°46-2511 du 9 novembre 1946 relatif aux centres de formation professionnelle qui précise que «L'entrée en stage est subordonnée pour tous à un examen médical et psychotechnique organisé ou contrôlé par les services de main-d'œuvre».

C'est précisément dans le cadre de cette mission d'étude du CERP que Jean-Marie Faverge se penche sur l'utilisation des grilles d'observation employées dans la méthode Carrard. Il pressent une fidélité de la mesure mal maîtrisée.

Pour cela, Faverge et Baud (1950) mènent une expérimentation avec deux observateurs qui doivent apprécier le même panel de 72 sujets. Leurs appréciations portent sur 10 rubriques pour lesquelles les observateurs devaient noter si le sujet était supérieur ou inférieur à la moyenne. Les résultats révèlent que pour 6 rubriques l'accord entre les deux observateurs n'est pas meilleur que s'ils avaient attribué les notes au hasard, c'est-à-dire en tirant à pile ou face. 3 rubriques sont mieux jugées et le degré d'accord est suffisamment important pour ne plus être attribué au hasard. Il reste néanmoins 20 sujets pour lesquels persiste un désaccord entre les deux juges.

D'autres études sont alors menées sur la méthode de sélection des psychotechniciens. Et Faverge (1972) montre que la validité prédictive de la batterie Carrard est de l'ordre de .40 seulement. Il avance que les problèmes de notation, liés à une trop grande part d'observation qualitative des candidats, sont à l'origine de cette faible validité.

Dans le prolongement de son étude, Faverge engage l'orientation professionnelle dans la voie de la sélection scientifique et économique. Le modèle psychométrique adopté dans le contexte de formation professionnelle des adultes est rappelé par Roch (1989): il consiste à 1) analyser le poste de travail, 2) choisir un seul critère, 3) choisir les sujets pour l'expérimentation, 4) élaborer une liste des capacités requises pour la réussite, 5) trouver ou imaginer un moyen de mesurer ces capacités, 6) administrer les instruments de mesure dans des conditions soigneusement contrôlées, 7) calculer les corrélations entre scores et critère (pas nécessairement avec un coefficient de Pearson), 8) combiner les mesures pour obtenir la meilleure note composite, 9) voir si l'on peut justifier l'emploi des nouveaux instruments de mesure en comparant les résultats avec ceux utilisant les anciennes méthodes de sélection, et 10) s'il constitue un progrès, commencer à les utiliser.

Ainsi, la notion d'aptitude, spécifique à chaque métier, prend un sens nouveau: chaque métier est dorénavant caractérisé par un profil d'aptitudes, les aptitudes sont les mêmes pour chaque métier mais leur poids est variable. Le tableau 3 présente la prestation proposée par Faverge.

Tableau 3

Examen psychotechnique proposé par J.-M. Faverge (à partir de 1950)

Outils mobilisés	Contenu appréhendé
Test C2 (Inspiré des matrices de Raven)	Facteur G
Test Mécanique	Intelligence pratique technique
Test Va	Visualisation spatiale
Test AR	Connaissance en arithmétique
Entretien individuel	Restitution des résultats et décision

Table 3

Psychotechnical examination suggested by J.-M. Faverge (since 1950)

Il nous semble qu'une attention toute particulière est portée à la diffusion, auprès des sélectionneurs, de toutes les règles organisant une standardisation maximale (point 6 du modèle). Les mêmes tests devant être appliqués aux quatre coins du territoire, les psychométriciens du CERP se sont attachés à décrire, phrase par phrase, avec l'indication du minutage de leur prononciation, chacune des indications des consignes des tests. Nous avons retrouvé, dans les archives de l'AFPA (CNA⁷), ce minutage sur les feuilles de consignes de chaque test, que les sélectionneurs devaient apprendre par cœur pour garantir la standardisation. Rappelons, ici, que «La standardisation de la procédure d'observation est la caractéristique essentielle des tests. Celle-ci a pour unique objectif, sinon de totalement éliminer, du moins de réduire fortement les biais dus à l'observateur» (Huteau & Lautrey, 1999, p.69).

Sur le plan organisationnel, et par une circulaire du 11 avril 1947, le ministère du travail, organisme de tutelle des associations de FPA développe les premiers centres dits de «sélection» sur tout le territoire. Et en 1949, les sélectionneurs deviendront des psychotechniciens. En 1957, ces lieux prendront l'intitulé de «Centres de Sélection Psychotechnique» puis, en 1963, «Centres Psychotechniques Régionaux». Il est intéressant de remarquer que les directeurs de ces centres vont être sélectionnés à partir d'un *testing* élaboré, de la même manière, au CERP par Faverge. Pour les recruter, un appel à candidatures est lancé auprès des recruteurs qui seront évalués et classés par rang après les tests métriques, projectifs et un entretien (Lenfumé, 1986).

Le déclin progressif de l'intérêt de la société pour les tests

Après la seconde guerre mondiale, et avec la psychologie cognitive naissante, les tests deviennent progressivement la cible des critiques. Celles-ci sont de trois ordres:

- Ils manquent de précision sur ce qu'ils mesurent. Piaget (1947), par exemple, leur reproche de ne mesurer que des performances et de ne rien apprendre sur les mécanismes qui produisent ces performances.

- L'origine des différences individuelles qu'ils évaluent alimente le débat de l'inné et de l'acquis (Lemaine & Matalon, 1985).
- Les tests seraient socialement biaisés. C'est-à-dire qu'en croyant mesurer l'intelligence, on mesure en réalité la distance à des conduites qui témoignent davantage d'une appartenance sociale que d'une efficacité intellectuelle (Reuchlin, 1972).

C'est également à cette époque, peu de temps après l'introduction de la méthode psychométrique impulsée par Faverge, qu'une évolution du dispositif de formation va se répercuter sur le travail de sélection.

L'apparition des sections préparatoires

Au milieu des années 50, les centres de formation sont confrontés à des problèmes d'effectif. On demande alors aux psychotechniciens d'assouplir leurs critères de recrutement pour faire entrer les stagiaires qui ont les aptitudes, mais à qui il manque des connaissances. Ce manque de connaissances doit pouvoir être comblé au cours d'un stage spécifique, créé pour cet objectif, et appelé «stage préparatoire». La création de ces nouvelles formations est un premier élargissement de l'offre de service de formation. En effet, jusque-là le dispositif ne proposait que des stages de formation qualifiants, sanctionnés par un titre professionnel reconnu par le ministère du travail. Avec l'introduction de cette étape de formation, en amont du stage qualifiant, l'objectif est de permettre à un plus grand nombre d'accéder au titre professionnel. Le système de sélection évolue et apparaît «l'opération présence».

L'opération présence

L'ouverture de la méthode de recrutement à un plus grand nombre de candidats s'accompagne de la disparition du rapport écrit que le psychotechnicien transmettait au moniteur (Moyses, 1989). À présent, le psychotechnicien vient rencontrer le moniteur et lui présente les stagiaires sur la base du dossier d'examen qu'il possède. Ce travail d'équipe «psycho-pédagogique» permet de limiter le nombre d'abandons en cours de formation et de réorienter ceux qui habituellement sortaient du système sans solution si l'orientation était remise en cause par les faits. Il permet également un rapprochement significatif des psychotechniciens et des moniteurs. Leur présence plus systématique dans les formations poursuivait l'objectif d'améliorer la qualité du dispositif sélection-formation en intervenant à deux niveaux:

- En formation pour résoudre certaines difficultés d'apprentissage.
- Pour la sélection en apportant un *feed-back* au psychotechnicien afin d'améliorer la validité de ses pronostics.

Création de l'AFPA et de l'ANPE

Par une circulaire, datée du 6 juin 1966, l'ANIFRMO devient l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Le siège de l'association s'installe à Montreuil. Frédéric Simon, alors directeur du CERP, en devient le directeur. Notons que, jusqu'à cette date, les stages de formation et de perfectionnement techniques des psychotechniciens avaient lieu au CERP. À partir de cette année 1966, les psychotechniciens deviennent des psychologues du travail.

Un peu plus tard, en 1967, les missions du CERP sont redéfinies: le Service central psychotechnique (SCP) reprend à son compte l'étude des problèmes techniques posés par le fonctionnement des Centres psychotechniques régionaux. Quant au CERP, il disparaît définitivement en 1970. Cette année 1967 est aussi celle de l'ordonnance de création de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). L'introduction de cette nouvelle institution, qui recense les demandeurs d'emploi, amène une procédure de gestion du flux des candidats vers l'AFPA: l'examen type. Le demandeur d'emploi qui souhaite accéder aux titres professionnels du ministère chargé de l'emploi doit s'inscrire à l'ANPE pour être ensuite convoqué au service psychotechnique de l'AFPA. Le tableau 4 présente le contenu de la prestation «examen type».

Tableau 4

Examen type (à partir de 1968)

Modalité Organisationnelle	Contenu appréhendé
Accueil collectif	Présentation de l'institution et de ses services
Testing collectif organisé par famille de spécialité	Évaluation des aptitudes cognitives
a. Consignes orales b. Temps limité	
Entretien de décision	Restitution individuelle des résultats

Table 4

Standard examination (since 1968)

On le voit, même si les tests gardent une place prépondérante dans la procédure, celle-ci s'élargit: la personne doit signifier son intention de suivre une formation auprès de l'Agence nationale pour l'emploi, puis elle est convoquée au service psychotechnique où elle est accueillie avec d'autres personnes qui présentent les mêmes intérêts. Elle doit renseigner quelques informations à son sujet et, enfin, participer à l'évaluation. À l'issue de l'évaluation, la décision reste à la main du psychologue qui restitue les résultats d'évaluation et signifie l'acceptation ou le rejet de la candidature.

Les stages Public jeune demandeur d'emploi (PJDE)

À la suite des événements de mai 1968, le ministère chargé de l'emploi confie à l'AFPA le soin d'accueillir les jeunes sans emploi. Cette mission correspond à un deuxième élargissement des activités de l'AFPA. En effet, la création des sections préparatoires avait ouvert le dispositif à un public plus éloigné des pré-requis, mais pour un parcours de formation dont l'objectif restait le titre professionnel. Avec la mise en place des PJDE, le dispositif de formation propose des stages dont la finalité n'est pas nécessairement certifiante.

Pour ce type de stage, les psychologues ne sont pas sollicités pour la sélection (il s'agit juste d'une visite médicale). Par contre, le bilan positif de «l'opération présence» incite à sa reconduction et ils interviennent dans l'accompagnement par leur participation dans les équipes psychopédagogiques.

Ces stages, plus proches de stages d'insertion sociale et professionnelle que de formation, sont également le lieu des tentatives de développement du potentiel cognitif, avec par exemple l'entraînement mental (Moïse, 1989).

La nouvelle procédure

En 1980, le Service central psychotechnique est remplacé par la Mission de coordination des interventions psychotechniques (MCIP). C'est une période où le chômage prend un caractère endémique. Dans ce contexte, Fraïse (1991) nous apprend qu'en 1986, de nouvelles modalités d'accueil et d'examen ont été introduites avec une finalité éducative. En effet, l'environnement est devenu incertain, les métiers et les qualifications sont bouleversés par l'arrivée des nouvelles technologies, le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse d'augmenter... Face à tous ces changements, les psychologues utilisent des outils et des méthodes conçus trente ans plus tôt. Si leurs méthodes répondaient correctement au processus d'alimentation des centres de formation par la sélection, elles ne sont plus en phase avec une période de chômage de masse qui demande des réponses plus individualisées. C'est dans ce contexte qu'est conçue la «nouvelle procédure (NP) d'orientation-sélection». Le demandeur d'emploi signifie dorénavant son désir de suivre une formation à l'ANPE, mais il peut également se présenter directement dans un centre de sélection psychotechnique. Pour accompagner cette nouvelle procédure, des salles de documentation sont créées dans les services psychotechniques de psychologie du travail.

La NP est présentée comme un agencement de situations devant permettre, à toute personne intéressée par une formation professionnelle conduisant à une certification du ministère chargé de l'emploi, d'explorer une telle piste et éventuellement d'aboutir à la décision d'effectuer un stage (Desbuquois, Caramel-Chayla & Chayla, 1989). Dans cette Nouvelle procédure, l'évaluation psychométrique prend place dans la «phase d'expression et d'évaluation de la candidature» après la «phase exploratoire d'information/réflexion/conseil» qui permet à la personne de décider (ou non) de son acte de candidature.

Dans les faits, les candidats ne sont plus convoqués, par type d'examen, à date et heure fixes pour passer collectivement des tests. Ils disposent maintenant de plusieurs jours possibles avec des horaires à la carte. Un nouveau test, le SPE 129, est conçu et développé dans cet esprit. Conçu pour une auto-passation, plusieurs dimensions sont évaluées dans le test et le candidat choisit de répondre aux items comme il le souhaite (dans l'ancienne batterie, il est obligé de faire les épreuves dans l'ordre donné par le psychologue). Par ailleurs, sa capacité à recouvrir un large panel de formations permet une évaluation par rapport à la demande de formation du candidat, mais permet également un repositionnement sur une autre formation en fonction des résultats. Cette nouvelle procédure se veut plus proche des individus et de leur besoin. Et surtout, elle intègre deux lignes techniques: celle de la sélection et celle de l'orientation. Derrière cette intégration apparaît le souhait d'évoluer d'une conception dite «d'expert» vers une conception dite «éducative» (Desbuquois, Caramel-Chayla & Chayla, 1989). Le tableau 5 reprend le contenu de cette «nouvelle procédure».

C'est à cette époque qu'est introduit l'ADVP (Activation du développement vocationnel et professionnel) dans les pratiques d'animation collective d'action d'aide à l'orientation à l'AFPA. Avec cette mutation, le *testing* devient moins contraignant en se mettant à la portée du bénéficiaire: s'il arrive en retard, il n'est plus obligé de faire demi-tour comme dans l'ancien *testing* chronométré. La décision est également assouplie puisque le candidat, même s'il n'a pas obtenu les seuils permettant d'entrer en formation, peut solliciter le service d'orientation pour un entretien dont l'objectif sera de trouver une autre solution.

Tableau 5

La nouvelle procédure (NP) [à partir de 1986]

Modalité organisationnelle	Contenu appréhendé
Accueil, Information, Orientation	Salle de documentation en libre accès pour un apport d'information sur les métiers et les formations
Questionnaire de candidature	Rempli à domicile, rapporté au moment du testing pour le recueil d'informations individuelles
Testing en continu et en auto-passation	Plusieurs dates, plages horaires, consignes écrites, temps libre pour l'évaluation des aptitudes cognitives
Fiche écrite de premier avis	Envoyée au candidat par courrier postal
Entretien de décision	Si la fiche de premier avis est positive ou si le bénéficiaire en fait la demande

Table 5

The new procedure (NP) [since 1986]

Un nouveau recours à l'évaluation psychométrique

Le paradigme du traitement de l'information et les sciences cognitives, en s'attachant à expliquer les processus qui sous-tendent la cognition, ont largement contribué au retour en grâce des tests. La psychologie cognitive, par exemple, vient expliquer la production des performances sur les tests, et contribue à renforcer le contenu théorique.

Ainsi, après une longue période de traversée du désert, les tests retrouvent progressivement une crédibilité qu'ils avaient perdue, faute de soubassements théoriques solides.

Avec ce début de XXI^e siècle, force est de constater que les tests sont présents dans la plupart des procédures d'évaluation des individus: recrutement, bilan de compétences, orientation professionnelle, etc.

Le service d'appui à la définition d'un projet de formation

La MCIP laisse place à la Direction de l'orientation (DO) à l'intérieur de laquelle on trouve un Département étude et méthode (DEM) qui a en charge l'évaluation psychométrique. Un peu plus tard, en 1995, la réorganisation de la ligne technique nationale, amènera la fermeture de ce département. Deux instituts distincts sont créés: l'Institut national des métiers et de la formation (INMF) pour la pédagogie en formation et l'Institut national de l'orientation et de l'insertion professionnelles (INOIP) pour la psychologie en orientation professionnelle au sein d'une même Direction des études et de l'appui technique (DEAT). Sans impacts importants sur ces instituts, la DEAT devient Direction de l'ingénierie (DI) en 2004. Entre-temps, en 1999, par leur contrat de progrès respectif, l'État demande à l'ANPE et l'AFPA d'organiser une plus grande cohérence dans les différents services qu'ils rendent aux usagers. Ainsi, au sein du Service public de l'emploi (SPE), conseillers à l'emploi et psychologues du travail coordonnent leur action dans ce qui devient la Complémentarité de service. La nouvelle procédure de 1986 cède alors sa place au Service d'appui à la définition du projet de formation (S2). Celui-ci s'inscrit dans le cadre d'un service qui devient «intégré» entre l'ANPE et l'AFPA. Le tableau 6 présente l'organisation du S2 dans le service intégré.

Tableau 6

Service d'appui à la définition d'un projet de formation (à partir de 1999)

Institution	Outils mobilisés	Objectif
ANPE	Entretien professionnel	Détection d'un déficit de compétences
	Entretien de confirmation du besoin de formation	Assurer que la formation est la bonne réponse aux difficultés d'insertion dans l'emploi
	Construction du parcours de formation	Évaluation des capacités d'apprentissage, des compétences et acquis professionnels, des ressources et freins motivationnels
AFPA	Élaboration, mise en œuvre et suivi du plan d'action	Identification de l'organisme de formation Planification des étapes du parcours Définition du niveau de validation visé
	Synthèse écrite	Contractualisation du projet
ANPE	Entretien	Intégrer le projet de formation dans le projet de retour à l'emploi

Table 6

Support service to the definition of a project of vocational training (since 1999)

Si, jusqu'à présent, le dispositif d'orientation était résolument dédié au dispositif de formation de l'AFPA, la commande qui lui est transmise est dorénavant plus large. Il lui est demandé d'accompagner le demandeur d'emploi, qui a besoin d'acquérir de nouvelles compétences pour son insertion professionnelle, en construisant son parcours de formation et en l'aidant pour la mise en œuvre; que la formation soit assurée par un centre AFPA ou par tout autre organisme de formation. Il ne s'agit plus de répondre au besoin du dispositif de formation en sélectionnant mais de répondre au besoin du public en concevant le parcours opérationnel à mettre en œuvre.

Le psychologue du travail ne peut alors plus recourir à l'évaluation psychométrique comme il le faisait autrefois, c'est-à-dire en s'appuyant sur les indications du bureau d'études pour décider quels résultats aux tests permettent, ou non, l'entrée en formation. Il doit maintenant éclairer la conception du parcours de formation à la lumière des résultats aux tests.

Cette démarche s'opérationnalise dorénavant dans ce que Lhotellier (2003) définit du «tenir conseil». Il s'agit d'une théorisation de la démarche du conseil en psychologie qui rend plus homogènes les différentes étapes de la prestation. Le passage vers la position de «conseiller» prend alors son sens dans les trois étapes d'«exploration», de «confrontation» puis d'«intégration».

Dans cette nouvelle perspective, les tests trouvent leur place dans la seconde étape du service lorsqu'il s'agit de «construire le parcours de formation». À l'époque de la nouvelle procédure, le service proposé à la personne qui se présente au service d'orientation est organisé en deux temps: une étape d'orientation, alimentée de toute l'information lui permettant de prendre sa décision de s'engager en formation, et l'étape de l'examen psychotechnique permettant le pronostic de réussite. Avec le service intégré et l'appui à la définition d'un projet de formation, ces deux étapes sont harmonisées par la théorisation de Lhotellier (2001) pour envisager, avec la personne, des hypothèses de parcours de formation destinées à combler son déficit de compétences tout en garantissant la réussite du projet. Les tests sont alors mis à contribution pour apporter des informations objectives au moment de la «confrontation» (Lhotellier, 2000). C'est-à-dire, au cours de la démarche, quand vient le moment de mettre à l'épreuve de la compréhension, ou, pour reprendre les termes de Lhotellier «pour faire dialoguer plusieurs langages: explication, information, interprétation» (Lhotellier, 2003, p.55). Il s'agit, pour l'évaluation psychométrique, de participer à l'apport d'informations «neutres» et «objectives» afin que la personne prenne appui sur elle-même, qu'elle s'approprie ses actes et qu'elle ait confiance en ses compétences.

Notre article s'achève alors que s'écrit, actuellement, un rapport devant étayer un amendement présenté au Sénat et proposant l'intégration des psychologues du travail de l'AFPA à la nouvelle entité, née de la fusion, en janvier 2008, de L'ANPE et l'UNEDIC. Gageons que le dépôt de ce rapport, au premier semestre 2009, sera l'occasion de nouvelles évolutions dans l'usage des tests pour la construction d'un parcours de formation.

BIBLIOGRAPHIE

- Binet, A. (1909). *Les idées modernes sur les enfants*. Paris: Flammarion.
- Carrard, A. (1953). *Psychologie de l'homme au travail*. Neuchâtel: Delachaux & Nestlé.
- CERP (1956). *Le Centre d'Études et de Recherches Psychotechniques*. Rapport de la direction des services de sélection de l'ANIFRMO.
- Dänzer-Kantof, B. (1999). *Former pour l'emploi, l'AFPA: 50 ans de formation professionnelle des adultes*. Paris: La Documentation Française.
- Desbuquois, J., Caramel-Chayla, M., & Chayla, G. (1989). L'orientation – sélection pour les stages qualifiants: un renouvellement d'une méthodologie des psychologues du travail de l'AFPA (AFPA: Rapport de la Mission de coordination des interventions psychotechniques, *Méthode & Pratiques des services de psychologie du travail*, 1, 23-91).
- Dickes, P., Tournois, J., Flieller, A., & Kop, J.-L. (1994). *La Psychométrie*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Fablet, D. (2003). *La formation des formateurs d'adultes*. Paris: L'Harmattan.
- Faverge, J.-M., & Baud, F. (1950). Études d'appréciations fondées sur l'observation du comportement. *Le Travail Humain*, 13, 36-45.
- Faverge, J.-M. (1972). *L'examen du personnel et l'emploi des tests*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Fraise, J.-P. (1991). La psychométrie à l'AFPA: son rôle dans l'orientation et le recrutement des demandeurs de formation professionnelle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20(1), 127-139.
- Gould, S. J. (1983). *La mal-mesure de l'homme*. Paris: Ramsay.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Gulliksen, H. (1950). *Theory of mental tests*. New-York: Wiley.
- Huteau, M., & Lautrey, J. (1999). *Évaluer l'intelligence*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Huteau, M. (2002). Édouard Toulouse et les débuts de la psychotechnique en France. *Psychologie et Histoire*, 3, 28-50.
- Lemaine, G., & Matalon, B. (1985). *Hommes supérieurs, hommes inférieurs?* Paris: Armand Colin.
- Lenfumé, F. (1986). *Histoire des psychologues du travail de l'AFPA*. Montreuil: AFPA.
- Lhotellier, A. (2000). L'acte de tenir conseil. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29(1), 27-50.
- Lhotellier, A. (2001). *Tenir Conseil – Délibérer pour Agir*. Paris: Seli Arslan.
- Lhotellier, A. (2003). L'accompagnement: tenir conseil. *Carrierologie*, 9(1), 25-65.
- Moysse, M. (1989). *Histoire des Méthodes utilisées dans les services de psychologie du travail* (AFPA: Rapport de la Mission de coordination des interventions psychotechniques, *Méthode & Pratiques des services de psychologie du travail*, 1, 9-19).
- Piaget, J. (1947). *La psychologie de l'intelligence*. Paris: Armand Colin.

- Pulver, M. (1944). *Person, Charakter, Schicksal*. Zurich: Orell Füssli.
- Reuchlin, M. (1972). Les facteurs socio-économiques du développement cognitif. In F. Duyckaerts, C. B. Hindley, I. Lézine, M. Reuchlin & A. Zempléni (Éd.), *Milieu et développement* (pp.69-136). Paris: Presses Universitaires de France.
- Reuchlin, M. (2001). Origine et développement du laboratoire de psychologie différentielle de Paris. *Psychologie et Histoire*, 2, 59-85.
- Roch, J. (1989). *Les méthodes psychométriques actuelles* (AFPA: Rapport de la Mission de coordination des interventions psychotechniques, *Méthode des tests et orientation - sélection*, 1, 11-47).
- Terral, H. (2005). Alfred Carrard (1889-1948) et la formation du travailleur: une «philosophie pédagogique». In *Formation au travail, enseignement technique et apprentissage* (actes du 127^e Congrès national des sociétés historiques et scientifiques, 15-20 avril 2002) [pp.87-95]. Paris: Éditions du CTHS.
- Toulouse, É. (1920). La biocratie VI. La sélection des travailleurs. *Le Progrès Civique* (12 juin 1920), 14-17.
- Toulouse, É. (1929). Les relations de la psychotechnique et de la psychiatrie. In *Comptes-rendus* (IV^e Conférence internationale de psychotechnique, 10-14 octobre 1927) [pp.533-541]. Paris: Felix Alcan.
- Toulouse, É. (1937). Quelques réflexions sur la biotypologie. *Biotypologie*, 5, 196-199.
- Toulouse, É., Vashide, N., & Pieron, H. (1904). *Technique de psychologie expérimentale (examen des sujets)*. Paris: Octave Doin
- Turbiaux, M. (2006). J.-M. Lahy (1872-1943) et l'orientation professionnelle. *Bulletin de Psychologie*, 59(482), 217-235.
- Turbiaux, M. (2007). Le mystère de la mort de J.-M. Lahy. *Bulletin de Psychologie*, 60(489), 267-273.
- Verdolin, H. (1928). Sélection psychotechnique, méthode d'apprentissage des machinistes et des receveurs. *L'Industrie des Voies Ferrés et des Transports Automobiles*, 121-151.

NOTES

1. AFPMO: Association pour la formation professionnelle de la main-d'œuvre.
2. AFRMO: Association pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre.
3. AFPMO-BTP: AFPMO circonscrite au secteur du bâtiment et des travaux publics.
4. AFPOM: Association de formation professionnelle des ouvriers des métaux.
5. S36: Test collectif écrit (une épreuve de raisonnement logique, une épreuve spatiale et des exercices de calcul simple).
6. ANIFRMO: Association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre.
7. CNA: Centre national d'archives (29 rue Pierre Boileau, 57050 Metz).

RÉSUMÉS

Les tests, en tant qu'outils d'investigation des aptitudes individuelles, sont utilisés par les psychologues du travail de l'AFPA depuis la naissance de la formation professionnelle des adultes. Leur mise en œuvre, dans une étape amont de la réalisation du parcours de formation suit une évolution depuis leur introduction. Cette évolution est le fruit de deux influences: les différentes métamorphoses du dispositif de formation mais également la place des tests dans notre société. Cet article retrace l'évolution conjointe de l'évaluation psychométrique, mise en œuvre dans les prestations d'orientation, et de la formation professionnelle des adultes depuis le premier conflit mondial.

Tests, as tools designed to assess individual aptitudes, have been used by AFPA's industrial-organizational psychologists since the creation of vocational training for adults. They are used at the beginning of each professional training course. Their use has been evolving since their introduction. This evolution was influenced by metamorphoses in vocational training as well as the role of tests in France and in the AFPA company. This article goes back over the joint evolution of the psychometric evaluation and the vocational training for adults throughout the 20th century.

INDEX

Keywords : Evaluations, Psychometry, Psychotechnical, Tests, Vocational guidance, Vocational training, Work

Mots-clés : Évaluations, Formation professionnelle, Orientation, Psychométrie, Psychotechnique, Tests, Travail

AUTEUR

FABIEN BELTRAME

Fabien Beltrame est docteur en psychologie et membre du Laboratoire de Psychologie des Universités Nancy 2 et Paul Verlaine de Metz (LabPsyLor: Nancy Université, BP 3397 – 54015 Nancy Cedex). Il est actuellement ingénieur en orientation professionnelle et exerce sa mission d'instrumentation des psychologues du travail, en outils d'évaluation psychométrique, à l'Institut national de l'orientation et de l'insertion professionnelles (INOIP: 35 rue de la Mitterie, BP 90119 – 59461 Lomme Cedex), département de la direction de l'ingénierie de l'AFPA. Thèmes de recherche: évaluation psychométrique, résolution de problèmes, travail collectif, apprentissage, cognition. Courriel: fabien.beltrame@afpa.fr