



HAL
open science

Reconnaissance du psychologue et fondements épistémiques de sa pratique dans le domaine de l'évaluation des personnes

Odile Camus

► **To cite this version:**

Odile Camus. Reconnaissance du psychologue et fondements épistémiques de sa pratique dans le domaine de l'évaluation des personnes. *Pratiques Psychologiques*, 1999, N° 3, pp.55-65. hal-02526679

HAL Id: hal-02526679

<https://normandie-univ.hal.science/hal-02526679>

Submitted on 4 Apr 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Reconnaissance du psychologue et fondements épistémiques de sa pratique
dans le domaine de l'évaluation des personnes**

Odile CAMUS
Maître de Conférences en Psychologie Sociale
PRIS - UFR de Psychologie
Université de Rouen
76821 Mont-Saint-Aignan Cedex
odile.camus@epeire.univ-rouen.fr

Résumé

Dans le domaine de l'évaluation personologique en recrutement, la spécificité des compétences du psychologue est d'une faible visibilité. La mise en valeur d'une « expertise technique » risque, paradoxalement, d'entretenir la confusion fréquente entre science et sens commun, confusion dont les sources sont cherchées ici dans la discipline même. La psychologie de la personnalité en effet, dans ses fondements conceptuels, ne se distingue pas de la psychologie commune, laquelle, comme le montre la psychologie sociale expérimentale, sert la reproduction idéologique. Le contrôle que le candidat exerce sur son image sociale est dans ce cadre traité comme biais. Or, le savoir-faire évaluatif peut trouver en psychologie sociale des apports théoriques susceptibles de lui conférer la distinctivité requise. Ainsi, la pratique de l'évaluation s'inscrit dans un certain contrat de communication ; l'analyse pragmatique de cette situation doit permettre une redéfinition des rôles respectifs des protagonistes, et finalement, de la fonction de l'évaluation.

Mots-clés

Evaluation - Personnalité - Reconnaissance de la psychologie - Recrutement - Reproduction idéologique.

Summary

In the field of personality evaluation for recruitment, psychologist special competences appear not really obvious. The emphasis on a « technical expertise », paradoxically may maintain the frequent confusion between science and common knowledge, confusion whose sources are traced here by asking the psychology itself. In its conceptual foundations, personality psychology indeed doesn't differ from every day psychology, which serves for ideology reproduction, as social psychology has showed it. From that plan, the applicant control of his self-presentation is a bias. Now evaluation practice can find some theoretic contributions, in social psychology, which may confer the required distinctiveness on it. Evaluation practice stays in a particular communicational contract ; by pragmatic analysis of this situation, it is possible to differently define the participants rôles, and finally, evaluation function.

Key-words

Evaluation - Ideology reproduction - Personality - Recognition of psychology -

Recruitment

Introduction

L'évaluation des personnes est un domaine de la pratique sociale non exclusivement, et loin s'en faut, occupé par les psychologues. C'est notamment le cas dans le champ du travail, où les compétences du psychologue sont encore relativement méconnues et où le psychologue, qui d'ailleurs ne porte pas toujours ce titre (il s'appelle souvent « consultant », « chargé de recrutement », etc...), reste sous-employé (Riffle & Al. 1992). L'insertion professionnelle des titulaires du DESS de Psychologie du Travail est certes plutôt satisfaisante (Verquerre & Bels, 1996), mais ils sont somme toute assez peu nombreux¹ eu égard à la demande potentielle. On s'intéressera ici plus particulièrement à l'évaluation de la personnalité en recrutement, fonction fréquemment assumée par des non psychologues, et pour laquelle, de plus, les pratiques psychologiques sont en concurrence avec diverses pratiques pseudo-scientifiques : graphologie (dont la France détient le record d'utilisation, voir Lévy-Leboyer 1994), gestuologie, chiromancie, astrologie, numérologie. Certaines d'entre elles se présentent d'ailleurs comme psychologiques : morphopsychologie, hémato-psychologie, voire s'affublent d'une dénomination à haute crédibilité scientifique comme la récente Programmation Neuro-Linguistique (Balicco 1997:191sq.).

Le psychologue dispose quant à lui de méthodes elles-mêmes controversées, scientifiquement (l'entretien, dont la validité est rituellement contestée), ou idéologiquement (les tests psychométriques, encore marqués dans les esprits du sceau galtonien de l'eugénisme). Que la visibilité scientifique de la psychologie soit problématique n'est donc pas surprenant ; une certaine presse (*L'Express*, 3/10/96) a beau jeu de dénoncer la place de plus en plus grande que prennent les psychologues, qui « se mêlent de tout », et dont le savoir relèverait plus « de l'intuition ou de la poésie que de la science » (cité par Ghiglione 1998:111). Cette conjoncture persistante mérite que l'on s'interroge sur les conditions d'une reconnaissance de la psychologie, conditions pour partie internes à la discipline mais qui ne

sauraient s'établir sans une confrontation de la psychologie à son image, pour la situer, en tant que connaissance et pratique, dans l'environnement culturel qui lui confère une signification, éventuellement aliénée. On tentera pour ce faire d'agencer dans une argumentation cohérente quelques constats élémentaires, dont certains paraîtront peut-être triviaux, mais dont les conclusions ne sont pas toujours clairement tirées.

I. Statut du psychologue et visibilité de ses compétences

I.1 La reconnaissance de la profession

Dans la plupart des pays européens, si le titre de psychologue est maintenant protégé, l'exercice de la psychologie ne l'est pas (Ghiglione 1998:34). Comme le remarque Ghiglione, le titre unique « a pour vertu de mettre l'accent sur ce qui unifie une profession, sur ce qui crée une identité de groupe... » (*op.cit.*:27). Cette unification ne saurait masquer les scissions, en premier lieu théoriques, et institutionnellement relayées, à l'intérieur de la discipline, mais celles-ci ne recoupent que partiellement les divers lieux d'exercice. Par exemple, certains praticiens du recrutement sont titulaires d'un DESS de psychologie clinique ; plus globalement, la psychologie du travail prend appui sur un champ théorique non exempt de contradictions internes parce que nécessairement complexe. Le code de déontologie² contribue certes à unifier la pratique ; il n'a pas permis pour autant de lui fixer un cadre légal.

Les difficultés de la discipline à se faire reconnaître comme science ne sont probablement pas sans rapport avec cette absence de réglementation. Les propos que tenait Richelle il y a une trentaine d'années restent d'actualité : la psychologie est « victime d'une perpétuelle confusion entre science et sens commun, confusion d'autant plus tenace et subtile qu'on la trouve aussi bien du côté du profane que du côté du spécialiste... Pour aggraver cette confusion, le malheur veut que le psychologue scientifique soit un homme comme les autres, porteur lui aussi de tout un patrimoine de psychologie du sens commun... » (1968:9-10). Il est tout naturel alors que le psychologue soit tenté, pour assoir la scientificité de son image, de

faire valoir ses compétences en particulier méthodologiques. Par exemple, la procédure complexe que requiert la validation d'un instrument psychométrique peut être mise en avant ; ou encore, un recruteur interrogé sur sa pratique de l'entretien utilise de façon privilégiée un lexique méthodologique pour la décrire (Chapron 1998). Mais ce faisant, ne contribue-t-il pas à véhiculer l'antinomie commune entre une « objectivité scientifique » qui tend à assimiler science et technologie, et une « subjectivité humaniste », avec laquelle il prend alors nécessairement distance ? Or, la pratique de l'évaluation ne saurait se passer ni du savoir faire psychométrique, ni d'un savoir faire relationnel inscrit dans une démarche clinique (voir par ex. Bernaud 1995 ; Hernot 1998).

I.2 La pratique des tests : le psychologue comme technicien ?

L'évaluation par les tests est la plus ancienne des pratiques psychologiques. La prérogative du psychologue en la matière n'est pas pour autant reconnue, comme en témoignent les récentes propositions du Ministère de la santé en faveur d'une prise en charge par la Sécurité Sociale lorsque la passation est effectuée par un médecin³. Dans le domaine du travail, l'utilisation des tests par des non psychologues est d'autant plus courante que l'automatisation de nombreux instruments la facilite, automatisation qui de plus dépossède le psychologue de l'outil au profit de l'éditeur, comme le dénonce Beaufils (1994).

Il est vrai que dans sa dimension technique, le savoir du psychologue peut faire l'objet d'une appropriation rapide, et rien n'interdit de lire un manuel d'utilisation comme s'il s'agissait d'une recette de cuisine. Il est sans doute plus difficile d'admettre que ce n'est pas parce qu'un instrument a été scientifiquement construit que la pratique dans laquelle il s'inscrit le sera nécessairement. En d'autres termes, il peut être préjudiciable au psychologue de faire valoir une « expertise » l'apparentant à un technicien, d'autant que sa pratique suppose une perspective globale sur la personne en dehors de laquelle le test ne saurait être considéré comme outil psychologique.

I.3 L'entretien : la psychologie comme aptitude relationnelle ?

Le praticien non psychologue se considère également apte à mener un entretien d'évaluation psychologique. Se former une impression d'autrui est en effet l'activité psychologique quotidienne la plus spontanément mise en oeuvre, et les compétences requises ici paraissent relever davantage de qualités personnelles d'ordre relationnel, éventuellement accrues par l'expérience, que de savoir-faire issus d'une formation spécifique. Il est vrai que la distinction entre les « qualités sociales », dont tout bon manager se pense doté, et les compétences requises pour mener un entretien, n'est pas aisée ; pour ce faire il convient de conceptualiser ces dernières autrement qu'en termes exclusifs de savoir-faire, pour les définir aussi et avant tout en tant que *connaissances* - savoir communiquer et savoir comment procède la communication sont loin d'être assimilables. D'ailleurs, si en général l'entretien clinique dans le domaine de la santé est quant à lui perçu comme requérant des compétences spécifiques (seul le médecin concurrence ici le psychologue), c'est peut-être que ces dernières sont sous-tendues par un savoir théorique clairement identifiable, essentiellement psychanalytique, tandis que l'évaluation de la personnalité en matière de sélection du personnel s'accommode des concepts de la psychologie commune.

II. Psychologie de la personnalité et psychologie commune

II.1 La psychologie commune, objet de la psychologie sociale

L'exercice illégitime de la psychologie est en effet rendu possible par l'existence d'une psychologie commune, qui se manifeste couramment par la description de la personnalité, de soi-même ou d'autrui ; le lexique des traits est non seulement très étendu, mais aussi immédiatement accessible en particulier dans l'explication des événements et conduites humaines. Cette psychologie quotidienne est devenue, depuis Beauvois (1984), objet d'étude privilégié de la psychologie sociale européenne qui, *via* notamment la réinterprétation de certains biais cognitifs intervenant dans la perception sociale et en premier lieu de l' « erreur

fondamentale », en a dégagé la fonction. Ainsi, lorsque les individus recherchent des causes aux phénomènes, ils surestiment le rôle déterministe des dispositions internes, notamment personnologiques, au détriment des facteurs de l'environnement. Or, cette surestimation relève d'une norme très générale, la norme d'internalité, valorisant les explications accentuant le poids de l'acteur comme facteur causal (Dubois 1994). De ce point de vue fonctionnaliste, la psychologie quotidienne sert la reproduction idéologique, en ce qu'elle fait apparaître les utilités impliquées par le fonctionnement social en nécessités psychologiques liées à la nature des gens. Cela dit, la désirabilité sociale de l'internalité serait en fait subordonnée à l'*allégeance*, qui la plupart du temps n'en est pas distinguée ; la norme d'allégeance (Gangloff 1997a, 1997b) se définit ainsi comme « valorisation sociale des explications préservant l'environnement de toute mise en examen » (1997a:100).

Ces travaux interrogent la psychologie des traits de personnalité, voire le concept même de personnalité - « structure d'une illusion », pour reprendre les termes de Beauvois (*op.cit.*:193). La psychologie concernée, quand elle en a connaissance, se borne quant à elle à dénoncer les « quelques psychologues sociaux français enfermés dans des *a priori* idéologiques » (Petot, 1994:62)⁴. Seuls les étudiants formés en psychologie différentielle et en psychologie sociale expérimentale - soit : nombre de futurs psychologues du travail - sont confrontés simultanément aux deux discours ; et si l'universitaire peut « choisir son camp »⁵, le praticien, qui n'a aucun intérêt à le faire, doit se débrouiller avec une polémique dans laquelle les adversaires ne se rencontrent jamais.

II.2 L'analyse de la personnalité, objet de la psychologie différentielle

2.1. La conception dispositionnelle de la personnalité.

La personnalité peut se définir comme « unité stable et individualisée d'ensembles de conduites » (Huteau 1985:25), et se décrire au moyen de types ou de traits. Dans la conception issue notamment de Cattell, le trait, « disposition interne, relativement générale et permanente, plus ou moins marquée selon les individus » (Huteau *op.cit.*:32), a une valeur explicative. Ce modèle s'inscrit donc sans ambiguïté dans une épistémologie continuiste⁶; ses concepts sont ceux de la psychologie commune, et les conduites ici sont supposées déterminées par des caractéristiques internes stables propres aux individus, et permettant de les différencier.

Cela dit, rares sont aujourd'hui les différentialistes qui défendent une conception dispositionnelle stricte (mise à mal depuis les années 70 sous l'impulsion des travaux de Mischel), laquelle relèverait d'un innéisme à l'égard duquel la plupart des psychologues (en Europe du moins) ont pris quelque distance, reconnaissant que les conduites individuelles sont le produit d'une interaction complexe entre caractéristiques de la personne et caractéristiques des situations. Et quand bien même est admise l'existence de prédispositions individuelles stables, leur statut explicatif pose question. Par exemple, le psychologue quelque soit sa filiation théorique acceptera difficilement une sélection génétique des travailleurs, telle qu'envisagée actuellement par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (en partenariat avec l'INSERM) en vue d'« identifier les personnes à risque » et notamment sensibles à certains polluants industriels⁷; ce type de sélection serait évidemment contraire aux principes déontologiques, mais également scientifiquement discutable et pour le moins idéologiquement inscrit : dans la relation de l'individu au travail, seul l'individu ici est considéré comme source d'inadaptations potentielles, les déterminismes issus de l'environnement étant conçus comme données de nature⁸.

2.2 L'hypothèse lexicale

Il ne s'agit pas de rejeter par principe une épistémologie continuiste - ni de dénier *a priori* tout fondement objectif à la connaissance personologique commune (même s'il est établi qu'elle ne vise pas l'exactitude). Mais l'hypothèse lexicale (Cattell) sur laquelle repose la psychologie des traits, et qui reste à la base de nombreux instruments psychométriques (en particulier ceux issus du modèle actuel des Big Five ; Cf. Costa & McCrae), est pour le moins problématique. Cette hypothèse pose que le lexique personologique usuel est le produit d'un codage linguistique des différences interindividuelles observées de manière répétitive. Ici la psychologie commune, postulant un lien direct trait-comportement, se double d'une sémiotique commune, pour laquelle les mots sont des étiquettes décrivant une réalité pré-existante, sémiotique conforme au modèle codique (Schannon et Weaver) dont la remise en cause a posé les fondements de la pragmatique psycho-sociale (voir par ex. Chabrol 1994).

Or, indépendamment même de la question de la réalité supposée décrite par les traits, le fait que la psychologie de la personnalité utilise la terminologie commune n'est pas sans conséquence. En effet, de manière générale, le lexique commun, *a fortiori* le plus courant, est porteur des valeurs d'une société, valeurs conférées par l'usage et qui en retour le contraignent ; ce pourquoi la reproduction idéologique opère notamment *via* les pratiques langagières, en dépit de la créativité infinie que permet *a priori* toute langue (voir par exemple Camus 1999). Par exemple, l'énoncé « Dupont est quelqu'un de sociable, mais c'est quelqu'un de bien »* a une occurrence peu probable et paraît indicible alors qu'il est bien formé, tandis que l'énoncé similairement formé « Dupont est quelqu'un de solitaire, mais c'est quelqu'un de bien » est banal ; c'est ici le connecteur d'opposition qui révèle l'implicite sous-jacent (Cf. le topos tel que défini par Ducrot), lequel affirme la désirabilité sociale de la « sociabilité ». Dès lors, il n'est pas possible de qualifier un quidam de sociable sans légitimer cette norme. Par ailleurs,

les traits apparaissent comme des mots particulièrement polysémiques dans leur dimension descriptive (Camus 1991 ; Mollaret 1998).

Le lexique personnologique est structuré par la valeur, ce pourquoi il n'est pas à même de labelliser des concepts scientifiques. Certes, la terminologie personnologique propre fait l'objet d'une vulgarisation qui rapidement confère une valeur sociale à des termes qui en étaient à l'origine dépourvus ; c'est le cas en particulier de l'extraversion, qui dans la définition originelle de Jung⁹ ne déterminait aucune conclusion évaluative, mais le terme est devenu commun et, en tant que dimension des Big Five, l'extraversion (baptisée aussi énergie, et qui rend compte du dynamisme, de l'assurance, de l'aisance sociale...) se définit sur le pôle positif d'une échelle à l'autre extrême de laquelle se situe l'introversion, en fait « non extraversion ». Un profil établi au moyen de ce modèle rend d'ailleurs possible une décision d'embauche (par un non psychologue s'entend !) indépendamment de toute analyse de poste, les différences interindividuelles paraissant hiérarchisables dans l'absolu.

Une distinction terminologique (et bien sûr conceptuelle) non ambiguë entre psychologie commune et psychologie scientifique s'impose donc. Or, celle-ci n'est envisageable qu'à condition que soient clairement établies les fonctions respectives de l'une et de l'autre.

III. La fonction d'évaluation

III.1 Pratiques évaluatives et reproduction idéologique

Les nombreux résultats expérimentaux relatifs à l'évaluation des personnes dans le cadre professionnel peuvent être résumés très succinctement : les individus se montrant internes (en fait : allégeants, Cf. Gangloff *op.cit.*) sont préférés aux externes (- en premier lieu : aux « internes rebelles »). Plus globalement, l'adhésion du sujet évalué à des normes et valeurs, micro- ou macro-culturelles, intervient, en tant que critère implicite de l'évaluation, de façon plus déterminante que sa potentielle efficacité au travail (par ex. : Gangloff 1995, 1996 ; George & Al. 1992 ; Lemoine 1998). On pourrait alors être tenté de conclure que la

description personnologique, qu'elle soit intuitive et spontanée ou médiatisée par une instrumentation, est une évaluation du conformisme et/ou de la clairvoyance normative de la personne. De ce point de vue, le problème récurrent de la désirabilité sociale des descripteurs personnologiques (voir par ex. Rolland 1994) n'en est pas un - et il n'y a pas lieu de considérer qu'en entretien de recrutement, le contrôle qu'effectue le candidat sur son autoprésentation est un « biais » évaluatif (Camus 1996, 1997). D'ailleurs, dans cette situation particulière, ne pas se mettre en valeur est interprété par l'évaluateur comme : ne pas savoir se mettre en valeur, et suffit généralement pour invalider une candidature.

III.2 L'évaluation : une situation de communication.

En effet, le candidat qui tenterait de se décrire « en toute objectivité » ferait tout simplement montre ou d'une incompréhension fondamentale, ou d'un irrespect provocateur, du *contrat de communication* définissant la situation (buts et enjeux de la rencontre, rôles des protagonistes ; voir Charaudeau, Ghiglione, Chabrol *op.cit...*). Car il convient peut-être de rappeler que les situations d'évaluation sont des situations de communication, y compris lorsqu'il s'agit pour l'évalué de répondre individuellement à un questionnaire ; l'autodescription du candidat ne saurait être considérée indépendamment de ses conditions de production, ce qu'une explication commune, occultant les déterminismes situationnels, ne peut qu'ignorer. Les remarques de Lemoine (1997) à propos du questionnement d'enquête s'appliquent ici : « La situation de questionnement est alors *moins à considérer du point de vue du contenu obtenu... que des processus mis en oeuvre* : elle constitue une forme de communication psycho-sociale bien particulière, appelée *emprise analytique*, où un enquêteur prélève une information sur autrui issue d'une réponse verbale provoquée pour l'occasion. » (p.15 ; souligné par nous).

Par exemple, une analyse pragmatique du contenu des items personnologiques auquel répond l'évalué en révélerait le caractère ambigu ou polysémique (à l'exception de leur

dimension évaluative, qui elle semble relativement stable) ; l'imprécision descriptive réside notamment dans le fait que nombre d'items font simultanément appel à un positionnement évaluatif à l'égard d'une conduite (J'estime important de faire P), une appréciation objective de la fréquence et de l'intensité avec laquelle cette conduite est mise en oeuvre (Je fais P souvent, bien) et l'expression d'un affect à l'égard de cette conduite (J'aime faire P). Plus globalement, le test de personnalité présuppose une cohérence interne entre conduites, opinions, et affects ; or, une telle cohérence ne peut s'observer qu'en cas de convergence, psychologiquement peu probable, voire pathologique, entre l'*actual self* et l'*ideal self* ou l'*ought self* (Cf. Higgins 1987 ; Strauman 1996). L'hypothèse suivant laquelle la validité de ce type d'instrument ne tiendrait pas tant au contenu des items (par lequel s'opérationnalisent les dimensions psychologiques) qu'à la nature du matériel et au type de contrat dans lequel s'inscrit toute mesure de la personnalité n'est peut-être pas à exclure.

III.3 La relation d'évaluation

Conférer au savoir-faire évaluatif des fondements théoriques notamment psycho-sociaux invite à repenser la relation d'évaluation. On pourrait souhaiter, à l'instar de Bernaud (1998:63), « que l'évaluation de la personnalité par questionnaire ne s'inscrive pas uniquement dans un cadre diagnostique, mais adhère à une démarche d'évaluation formative. ». Cela suppose en particulier une conception de l'évalué comme acteur ou « co-évaluateur ». Le contrôle de l'image de soi devient ici partie intégrante d'un processus d'évaluation qui ne dépossède pas la personne des informations sur elle-même (Lemoine 1994) - à la différence par exemple de ce qui s'instaure lorsque ces informations sont d'ordre astrologique, hémato-psychologique, etc... L'engouement pour les pratiques pseudo-scientifiques s'explique d'ailleurs en partie par l'impossibilité pour le sujet de contrôler les informations fournies - et en premier lieu de les *construire* -, ce qui constitue un avantage

indéniable sur les pratiques psychologiques, du moins dans une conception posant comme condition nécessaire à l'évaluation la dissymétrie dans la relation.

Les propositions de Lemoine (*op.cit.*), pour substituer à une relation hiérarchique d'emprise une relation de réciprocité permettant une appropriation analytique de l'information sur soi, s'inscrivent certes dans un cadre différent de celui du recrutement (recherche psychosociale, situations de formation, bilans de compétences, etc...). Mais de façon générale, le discours sur soi contribue à la construction identitaire, et la prise en compte de cette dimension constructive de l'autodescription est nécessaire pour « passer d'une objectivité illusoire à une subjectivité vérifiée » (Lemoine 1997:17). Et si ce modèle paraît *a priori* difficilement importable dans la relation de recrutement, c'est pour des raisons externes à la pratique psychologique elle-même : demande organisationnelle (y compris implicite), contexte socio-économique... autant d'éléments par rapport auxquels c'est la défense d'une position organisationnelle consultative, et non décisionnelle (Cf. le code de déontologie), qui peut garantir l'autonomie du psychologue sans laquelle la psychologie risque de n'être qu'un bien de consommation ; ou, comme le dit Richelle (*op.cit.*:48), « ... l'on se demande si le développement des sciences psychologiques... a rendu l'homme plus subtil dans l'examen de sa propre personne... ou, au contraire, l'a habitué à ne plus prendre la peine de se scruter lui-même, l'a transformé en un consommateur satisfait d'échapper au devoir de s'assumer. »

Car enfin, s'agit-il en recrutement de porter un jugement de valeur sur une personne, ou d'évaluer l'adéquation entre une personne et un poste, activité que le candidat est aussi supposé exercer au cours de l'entretien ? De plus, estimer l'adaptabilité du candidat au poste appelle la réciproque : le poste proposé n'est pas une donnée de nature, il peut bénéficier des ressources propres de celui qui l'occupe, et qui contribue ainsi à le définir.

Conclusion

L'articulation entre recherche fondamentale et pratique ne va évidemment pas de soi ; comme le soulignent Joule et Beauvois (1998:180), « on attend volontiers d'un psychologue qu'il ait des *attitudes* et des *valeurs* plutôt qu'un véritable *savoir* scientifique. », et les auteurs, qui défendent une psychologie scientifique appliquée, dénoncent une psychologie appliquée conforme au sens commun auquel elle confère une caution scientifique. Il n'est cependant pas possible d'assimiler la science et la pratique : « Aucun savoir scientifique ne s'inscrit dans l'action sans se soumettre à une morale... Il n'est jamais possible de décider de l'orientation à donner à un comportement sans se référer à une conception normative de l'homme... » (Richelle, *op.cit.*:50). Or, dans le cas de l'évaluation psychologique, si la conception normative opérante contribue à reproduire, donc à justifier, l'ordre social établi, en conférant à l'intégration des normes une *légitimité intrinsèque*, nul besoin de psychologue.

Notes

1. Le nombre de psychologues du travail en France peut être estimé à 5000 ; voir Ghiglione 1998:34sq.
2. Un fichier d'aide réalisé par Paineau en permet une consultation commode : <http://pro.wanadoo.fr/alain.paineau/>
3. Information communiquée par l'Association des Enseignants de Psychologie des Universités.
4. La situation nord-américaine est très différente : psychologie sociale et psychologie différentielle y sont au contraire très proches. La psychologie sociale européenne se caractérise notamment par l'intégration, dans l'explication des processus psychiques, d'un niveau idéologique (tel que décrit par Doise).
5. pour ne pas dire qu'il est institutionnellement encouragé à le faire.
6. La connaissance scientifique est alors pensée dans la continuité de la connaissance commune, par opposition d'avec une épistémologie de la « rupture » pour laquelle connaissance commune et connaissance scientifique ne sont pas de même nature ; le critère de démarcation étant la falsifiabilité - la connaissance commune est irréfutable (Cf. Popper).
7. Information du *Monde Diplomatique*, Avril 1999, p.23.
8. C'est bien sûr l'allégeance plutôt que l'internalité que cet exemple illustre - la « cause génétique » échappe à la responsabilité de l'acteur.
9. Jung n'hésitait pas, pour décrire les types psychologiques, à « recourir aux notions que nous offre déjà le langage quotidien et qui sont accessibles et compréhensibles à n'importe qui », mais les notions en question : pensée, sentiment,... décrivent des fonctions psychologiques. « La psychologie est un territoire neuf où la langue a besoin encore d'être précisée et fixée. » (1928, Conférence au congrès des médecins aliénistes de la Suisse, Zürich, et dont le texte figure dans Morin 1996:54sq.)

Bibliographie

- Anscombe J.C., Ducrot O. (1983) *L'Argumentation dans la Langue*. Bruxelles : Mardaga.
- Balocco C. (1997) *Les méthodes d'évaluation en ressources humaines. La fin des marchands de certitude*. Paris, Les Editions d'Organisation.
- Beaufils B. (1994) L'enseignant, le chercheur et les tests : de la transparence du calque à l'opacité du logiciel. Dans M. Huteau (Ed.), *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes*. Issy-Les-Moulineaux, Editions EAP, 199-206.
- Beauvois J.L. (1976) Problématique des conduites sociales d'évaluation. *Connexions*, n°19. 7-30.
- Beauvois J.L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris : PUF. 211p.
- Beauvois J.L. (1991). Faut-il renoncer au recrutement ? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, T4 n°1/2. 187-190.
- Beauvois J.L., Joule R.V. (1981) *Soumission et Idéologies (psychosociologie de la rationalisation)*. Paris : PUF.
- Bernaud J.L. (1995) De l'ordinateur faussé au système expert : limites et vertus de l'intuition dans le diagnostic psychologique. *Pratiques Psychologiques*, 1, 45-49.
- Bernaud J.L. (1998). *Les méthodes d'évaluation de la personnalité*. Dunod : Paris. 126p.
- Camus-Malavergne O. (1991). *Langage et inférences psychologiques : la construction de l'identité du locuteur*, thèse pour le Doctorat nouveau régime, sous la direction de Claude Chabrol, Université de Caen, 387p. + Annexes.
- Camus-Malavergne O. (1996). Stratégies langagières de présentation de soi selon l'attitude du recruteur. *Psychologie du travail et des organisations*, vol.2 n°3, 11-23.
- Camus O. (1997). Choix de mise en scène par le candidat selon le statut du recruteur. *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol.3 n°3-4, 220-236.
- Camus O. (1999) Les interactions langagières. Dans J.P. PETARD (Ed.), *Psychologie sociale*. Paris : Bréal. 259-316.
- Cattell R.B. (1943). The description of personality : foundations of trait measurement. *Psychological Review*, 50. 339-594.
- Chabrol C. (1994) *Discours du travail social et pragmatique*. Paris : PUF. 234p.
- Chapron K. (1998) *Contenu du discours et évaluation des personnes : une recherche exploratoire sur l'entretien de recrutement*. Mémoire pour le DEA de Sciences de l'information et de la communication, Université de Paris III. 62p. + Annexes.
- Chapron K., Camus O. (1998). L'entretien de recrutement : un contrat conversationnel ? *10^e Congrès de l'AIPTLF*, Bordeaux, Août 1998.
- Charaudeau P. (1989). Le dispositif socio-communicatif des échanges langagiers. *Verbum*, XII-1, 13-25.
- Dubois N. (1994) *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : PUG. 224p.
- Gangloff B. (1995) Statut du recruteur, secteur de l'entreprise, et valorisation de l'internalité selon son type, *Bulletin de Psychologie*, 422, 113-119..
- Gangloff B. (1996) Le culte de l'efficacité : un instrument de mystification libérale, *9^e Congrès de l'AIPTLF*, Sherbrooke (Canada), Août 1996
- Gangloff B. (1997a) Les implications théoriques d'un choix d'items : de la norme d'internalité à la norme d'allégeance. *Pratiques Psychologiques*, 2, 99-106.
- Gangloff B. (1997b) La norme d'internalité et ses fondements : les tribulations d'une notion dans l'univers de l'évaluation professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol.3 nos 1-2, 61-75.
- Gangloff B. (1999). Compléments à la norme d'allégeance : les bons et les mauvais externes. *4^e Colloque International de Psychologie Sociale Appliquée*. Rennes, Juin 1999.
- George C., Guerrier Y. (1992, 2^e édition). The role of culture in recruitment and selection decisions. In C. Lemoine (Ed.), *Evaluation et innovation dans les organisations*. Issy-Les-Moulineaux : E.A.P. 173-177.
- Ghiglione R. (1998) *Les métiers de la psychologie*. Paris : Dunod. 119p.

- Ghiglione R. et Al. (1986) *L'homme communiquant*. Paris : Armand Colin.
- Hernot G. (1998) Exigence d'objectivité et pathologie de la relation d'appréciation. Dans M. Rousson & L. Thygesen Fischer (Eds), *Psychologie du travail et transformations de la société*. Neuchâtel : Presses Académiques. 376-386.
- Higgins E.T. (1987) Self-discrepancy : a theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319-340.
- Huteau M. (1985). *Les conceptions cognitives de la personnalité*. Paris : PUF. 332p.
- Joule R.V., Beauvois J.L.(1998) *La soumission librement consentie. (Comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire)*. Paris : PUF. 214p.
- Lemoine C. (1994) *Connaissance d'autrui, enjeu psycho-social*, Rouen : P.U.R. 231p.
- Lemoine C. (1997) Le statut scientifique des méthodes verbales : de l'opinion déclarée à la prise de conscience. *Psychologie du Travail et des Organisations*. vol.3 nos 1-2, 9-19.
- Lemoine C. (1998) Style d'organisation et mode d'évaluation. Dans M. Rousson & L. Thygesen Fischer (Eds), *Psychologie du travail et transformations de la société*. Neuchâtel : Presses Académiques. 99-107.
- Lévy-Leboyer C. (1994) La sélection du personnel en Europe. Dans M. Huteau (Ed.), *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes*. Issy-Les-Moulineaux, Editions EAP, 748-755.
- Mc Crae R.R., Costa P.T. (1987). Validation of the Five-Factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52. 81-90.
- Mischel W. (1968). *Personality and Assessment*. New York : Wiley.
- Mollaret P. (1998). Redéfinir les traits. *L'Année psychologique*, 98, 545-567
- Monteil J.M. (1994). D'une explication personnologique à sa réfutation expérimentale : le cas d'une erreur sur une chaîne de production. Dans G. Guingouain et F. Le Poutier (Eds), *A quoi sert aujourd'hui la psychologie sociale ?* Rennes : PUR. 43-50.
- Morin E.M. (1996). *Psychologies au travail*. Montréal : Gaëtan Morin Editeur. 535p.
- Petot J.M. (1994) L'intérêt clinique du modèle de personnalité en cinq facteurs. *European Review of Applied Psychology*, vol.44 n°1, 57-63.
- Richelle M. (1968 ; 5^{ed}. 1976). *Pourquoi les psychologues ?* Bruxelles : Dessart et Mardaga. 200p.
- Riffle J.P., Mouthou C., Pithon G. (1992). Les psychologues sociaux et du travail. Identités et fonctions professionnelles. *Bulletin de Psychologie*, XLV n°407, 666-680.
- Rolland J.P. (1994) Désirabilité sociale de « marqueurs » des dimensions de personnalité du modèle en cinq facteurs : le rôle de l'enjeu. *European Review of Applied Psychology*, vol.44 n°1, 65-71.
- Shannon C., Weaver W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. Urbana : University of Illinois Press.
- Strauman T.J. (1996) Stability within the self : a longitudinal study of the structural implications of self-discrepancy theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.71 n°6, 1142-1153.
- Verquerre R., Bels M. (1996) Formation, insertion et identité des psychologues du travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol.2 n°4, 79-91.