

faire vos achats (domaines d'applications des outils)

Vous êtes directeur du développement RH d'une entreprise, formateur, consultant ou coach. Vous avez un projet d'évaluation ou de développement impliquant une personne, une équipe, un département ou toute une organisation, et vous pensez qu'un instrument psychométrique pourra vous appuyer dans cette démarche. On vous a peut-être déjà suggéré un ou deux outils à envisager. En approfondissant votre recherche, vous avez considérablement allongé la liste des instruments possibles. À présent, vous n'êtes plus tout à fait certain de savoir comment décider quel sera l'outil le plus pertinent par rapport à votre projet. Les 12 questions qui suivent vous permettront de vous guider dans votre choix.

Douze questions à se poser pour choisir un outil psychométrique

1. Quel est l'objectif recherché ? Par exemple : développement de compétences de leadership, évaluation d'un haut potentiel, conseil d'orientation de carrière, cohésion d'équipe, etc.
2. Quel(s) outil(s) est (sont) à même de répondre à cet objectif ? Comment cet outil mesure-t-il ce que je veux évaluer ? Quel est le modèle ou la théorie sous-jacente ? Qui en est l'auteur ? Quelles dimensions sont mesurées : personnalité, valeurs, raisonnement, intérêts, etc. ?

Faire vos achats

3. Quelles sont les qualités psychométriques de l'outil ? Depuis quand existe-t-il ? Quelle est sa fiabilité, sa validité ? Quelles sont les recherches et les publications disponibles ? Quelles populations de références (*norm groups*) sont disponibles ? Sont-elles pertinentes par rapport à mon objectif/mes bénéficiaires ? Les rapports de restitution y font-ils référence ?
4. Comment l'outil va-t-il être utilisé dans un dispositif plus large d'évaluation ou de développement (*assessment center*, coaching individuel, programme de formation de hauts potentiels, accompagnement de carrière, etc.) ?
5. En quelles langues l'outil est-il disponible (questionnaire et rapports de restitution) ?
6. Est-il souhaitable - et possible - d'adapter ou de paramétrer l'outil « sur-mesure » par rapport à mes besoins, mon entreprise, ma population de bénéficiaires ?
7. Quelle est la durée de passation ? Quelle est la durée de restitution ? La mise en place de l'outil (inscription du bénéficiaire, passation, production des rapports) est-elle simple, facile ? Quels support et services sont proposés par l'éditeur ?
8. Comment l'outil va-t-il être présenté au(x) bénéficiaire(s) ? Quels messages ? Quel processus de communication ?
9. Qui aura accès aux résultats ? Seront-ils utilisés ou intégrés dans une démarche RH plus large ? Seront-ils conservés ? Par qui ?
10. Faut-il un praticien certifié pour assurer la passation et la restitution de l'outil ? Quelles sont les compétences (y compris linguistiques) et les disponibilités de ces praticiens ?
11. Quels supports et ressources sont proposés par l'éditeur pour améliorer la pratique de l'outil par le consultant ou le coach ? Y a-t-il un réseau d'utilisateurs avec qui ils peuvent facilement être en relation ?
12. Combien coûte l'outil ? Coût de passation et des rapports, éventuel coût d'administration, coût de la certification si nécessaire ?

