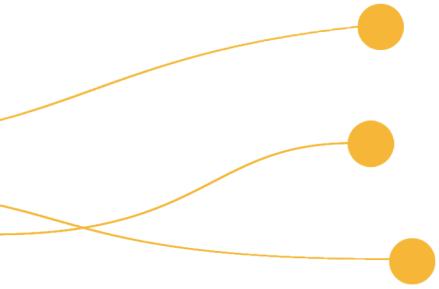


VOTRE QUESTIONNAIRE DE PERSONNALITE EST-IL VALIDE ?

PROJET EPSOM : Etude scientifique internationale comparant la capacité des principaux questionnaires de personnalité à prédire les compétences et la performance au travail



Etude réalisée par le Professeur Peter Saville, Rab Maclver, Dr Rainer Kurz et Tom Hopton



Cette recherche a été présentée par le Professeur Peter Saville et son équipe à différents congrès scientifiques :

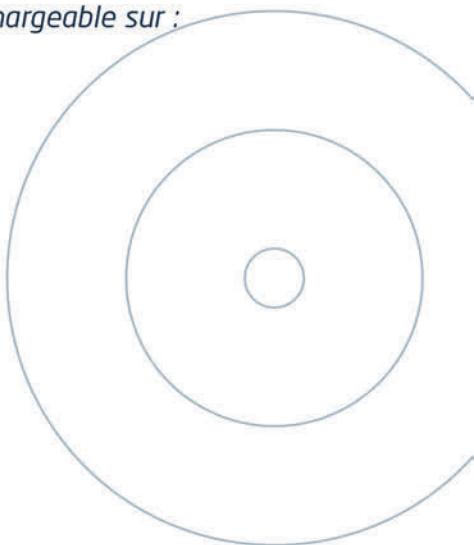
Conférence du département Psychologie du Travail de la British Psychological Society, Stratford-upon-Avon, Janvier 2008 : « Personality Questionnaires – Valid Inferences, False Prophecies »

Conférence Annuelle de la Psychological Society of South Africa, Johannesburg, Août 2008 : « Does Your Test Work ? »

Conférence Annuelle de l'EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology), Saint-Jacques de Compostelle (Espagne), Mai 2009

Conférence A & DC, Londres, novembre 2008 : "A comparison of leadership in Business and Elite Athletes"

*Elle fait l'objet d'un article scientifique téléchargeable sur :
[www.savilleconsulting.fr /rubrique recherche](http://www.savilleconsulting.fr/rubrique_recherche)*



VOTRE QUESTIONNAIRE DE PERSONALITE EST-IL VALIDE ?

Etude scientifique internationale comparant la capacité des principaux questionnaires de personnalité à prédire les compétences et la performance au travail

SOMMAIRE

UNE ETUDE SCIENTIFIQUE A FORTS ENJEUX POUR LES ENTREPRISES	3
METHODOLOGIE DE L'ETUDE	4 - 5
RESULTATS DE L'ETUDE	6 - 7
POURQUOI LES QUESTIONNAIRES WAVE SONT-ILS PLUS VALIDES ?	8
IMPLICATIONS DU PROJET EPSOM POUR LES ENTREPRISES	9

UNE ETUDE SCIENTIFIQUE A FORTS ENJEUX POUR LES ENTREPRISES

Le projet Epsom est un projet de recherche d'une ampleur inédite, mené en 2007-2008 au sein du centre de recherche de Saville Consulting.

Le projet vise à comparer la validité prédictive des questionnaires de personnalité les plus utilisés au monde.

La validité prédictive est le principal indicateur de la qualité d'un questionnaire. Elle mesure le degré de précision avec lequel un questionnaire prédit la performance et les compétences réelles d'une personne au travail. Utiliser un questionnaire valide pour recruter et sélectionner en interne est important : cela permet d'identifier les personnes les mieux adaptées à la fonction cible et à la culture d'entreprise.

Ce projet est également porteur d'un autre enjeu, plus scientifique : savoir si des questionnaires de personnalité peuvent posséder une validité prédictive supérieure à 0,3 (limite généralement admise par la communauté scientifique).

Après une première étude approfondie portant sur 29 questionnaires, 6 ont été présélectionnés pour le projet EPSOM, selon différents critères : en particulier parce qu'ils figurent parmi les questionnaires les plus utilisés au monde, et parce que des études ont préalablement montré un bon niveau de validité.

Les 6 questionnaires inclus dans le projet Epsom

Questionnaire	Editeur en France	Nombre d'items	Durée moyenne
OPQ32i	SHL France	416	60 min
Inventaire de Personnalité de Hogan	-	206	30 min
16PF5	OPP France	185	30 min
NEO-PI-R	HOGREFE	240	40 min
Wave Focus	SAVILLE CONSULTING France	72	15 min
Wave Styles Professionnels	SAVILLE CONSULTING France	216	40 min

METHODOLOGIE DE L'ETUDE

308 personnes ont participé au projet Epsom, dans 12 pays (dont le Royaume-Uni, les Etats-Unis, l'Allemagne, la France, le Mexique, l'Inde). Elles appartenaient à une population de niveau cadre (managers, experts, consultants) dans des entreprises et des organisations variées.

La méthodologie s'est déroulée en 3 étapes :

1. Passation des 6 questionnaires

Les participants ont complété les 6 questionnaires dans des ordres différents, afin de ne pas générer de biais dans la manière de répondre.

2. Evaluation des participants par leurs managers ou collègues

Pour chaque participant, deux de leurs managers ou collègues ont évalué, de manière indépendante :

- Leur performance au travail, en complétant un questionnaire qui a fourni un Indice de Performance Global pour chaque participant,
- Leur niveau de maîtrise de 8 compétences-clés¹.

3. Comparaison des résultats aux questionnaires avec les évaluations externes

Un calcul de corrélation a permis de déterminer, pour chacun des questionnaires étudiés, dans quelle mesure il était prédictif de la performance et de la compétence au travail, autrement dit sa validité prédictive.

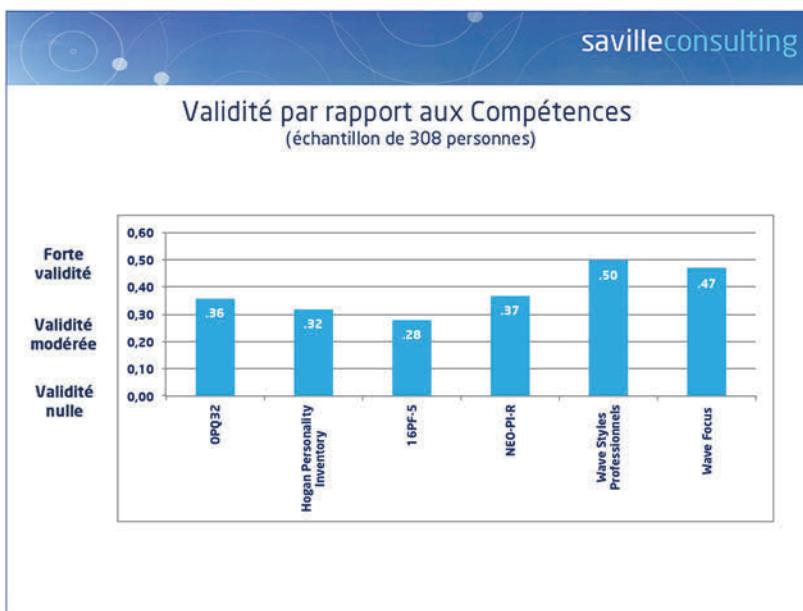
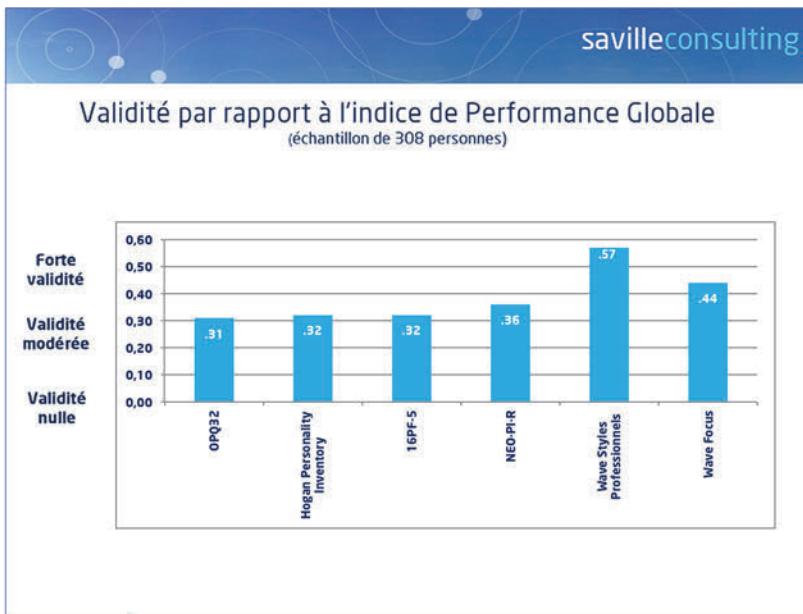
La validité d'un outil de sélection peut théoriquement aller de 0 (validité nulle, par ex. recours à un tirage au sort) à 1 (validité parfaite, jamais observée en pratique²). Dans les faits, elle se situe entre 0 et 0,65.

¹ Les 8 compétences sont les suivantes : Diriger et décider, Soutenir et coopérer, Interagir et présenter, Analyser et interpréter, Créer et conceptualiser, Organiser et exécuter, S'adapter et faire face, Entreprendre et réaliser.

² Une validité prédictive de 1 est impossible à obtenir, car aucune méthode d'évaluation ne peut prétendre rendre compte de l'ensemble des facteurs qui influencent le comportement au travail.

RESULTATS DE L'ETUDE

- Les niveaux de validité observés dans cette étude sont les mêmes que ceux annoncés de manière indépendante par les concepteurs ou les éditeurs de chacun de ces outils.
- Les 6 questionnaires de personnalité présentent à minima une validité acceptable (proche de 0,3).
- La performance globale est appréhendée avec la même précision que les compétences par les différents questionnaires : on n'observe pas de différence majeure entre les 2 graphiques (page 7).
- Wave démontre une validité supérieure à celle des autres questionnaires.
 - > Wave **Styles Professionnels** a la plus forte validité. Son niveau de validité est au moins 50% supérieur à celui des outils proposés par les autres éditeurs (et supérieur à 0,5).
 - > Wave **Focus**, bien qu'avec une durée de passation courte (15 minutes), est l'outil le plus valide après Wave Styles Professionnels. Si l'on considère le ratio validité / durée de passation, c'est le plus "puissant" des questionnaires de l'échantillon retenu.



POURQUOI LES QUESTIONNAIRES WAVE SONT-ILS PLUS VALIDES ?

Au moment de leur développement, tout a été fait pour optimiser leur validité :

1. Qualité des items :

- Les items ont été sélectionnés sur la base de leur validité (technique de validation multicentrique). A partir d'une première batterie d'items testés (3000), n'ont été finalement retenus dans les questionnaires que les items les plus révélateurs et prédictifs de la performance au travail.
- Ils explorent la personnalité à partir d'items centrés sur les **comportements professionnels**, en prenant en compte les évolutions récentes du monde du travail.

2. Innovations inédites :

- Wave explore à la fois les talents et les motivations des personnes,
- Wave permet de minimiser les biais de réponse et de les mesurer précisément (notamment la tendance des personnes à projeter une image idéale).

IMPLICATIONS DU PROJET EPSOM POUR LES ENTREPRISES

Pourquoi utiliser un questionnaire à très forte validité ?

> en recrutement :

- > pour minimiser de manière significative le risque d'erreur
Les modèles théoriques montrent que de passer d'une validité de 0,3 à 0,6 diminue le risque d'erreurs de recrutement de plus de 50%.
- > pour renforcer l'adaptation du candidat à la culture d'entreprise.

> en développement :

- > pour avoir une compréhension précise de la personne, de son fonctionnement, de ses aspirations.
- > pour mieux découvrir les voies de progrès, d'amélioration.

Un questionnaire de personnalité reste un outil et nécessite une plus-value importante du consultant, du gestionnaire de carrière ou du recruteur qui va l'utiliser. S'appuyer sur un questionnaire de personnalité plus valide permet de réduire l'incertitude inhérente à tout choix concernant les personnes, leur évaluation et leur développement.

Les dernières recherches en psychologie soulignent également l'importance des conditions d'utilisation des outils :

- Formation des utilisateurs
- Conditions de passation
- Analyse et interprétation des profils
- Restitution aux participants

Sélection - Evaluation
Développement des talents
Accompagnement - Gestion du changement
Assessment Center - Development Center
Détection et gestion des Hauts Potentiels

Argentina • Australia • Austria • Bahrain • Belgium • Botswana • Brazil • Bulgaria • Canada • Caribbean • Chile • China • Colombia • Czech Republic
Denmark • Dominic Republic • France • Germany • Grece • Honduras • Hong Kong • Hungary • India • Indonesia • Ireland • Italy • Japan
Korea • Mexico • Netherlands • New Zealand • Panama • Poland • Portugal • Romania • Russia • Saoudi Arabia • Singapore • South Africa
South Korea • Slovaquia • Spain • Sweden • Switzerland • Turkey • United Arab Emirates • Ukraine • USA • Venezuela

UK (head office) : London • Manchester • Glasgow

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR CE PROJET

Le projet a donné lieu à un article en langue anglaise, « Project Epsom : How valid is your questionnaire », par le Professeur Peter Saville, Rab MacIver, Rainer Kurz et Tom Hopton téléchargeable directement à partir du site Internet : [www.savilleconsulting.fr /rubrique recherche](http://www.savilleconsulting.fr/rubrique_recherche)

savilleconsulting
France

22 rue de Madrid - Paris - 75008 - Tél. +33 (0)1 47 05 00 80
www.savilleconsulting.fr