

quand les tests ne portent que sur des performances de mémoire.

On peut perfectionner les tests pour mieux prévoir les aptitudes professionnelles. Richard Wagner et moi avons montré que les tests d'intelligence pratique au travail prédisent aussi bien, voire mieux, les performances professionnelles que les tests de QI. Nous avons conçu des tests de ce type pour des agents commerciaux, des étudiants et, plus récemment, des officiers (en collaboration avec les psychologues de l'Académie militaire américaine de West Point). Ces tests ne remplacent pas les tests d'intelligence classiques, qui prédisent également la performance professionnelle ; ils les complètent.

Les individus qui obtiennent les meilleures performances aux tests d'ap-

titude classiques (mnésiques et analytiques) sont essentiellement blancs, issus des classes sociales favorisées et scolarisés dans de «bonnes» écoles. Cependant, les étudiants qui obtiennent les meilleurs scores pour les aptitudes créatives et pratiques ont des profils plus variés. Ainsi les différences d'«intelligence» selon les groupes résulteraient du trop petit nombre d'aptitudes évaluées par ces tests et aussi de l'inadéquation de ces tests à certains environnements culturels.

Une question de culture

E. Grigorenko et moi, avec Kate Nokes, Ruth Prince, Wenzel Geissler, Frederick Okatcha et Don Bundy, avons construit un test spécialement adapté aux enfants kenyans des zones rurales.

Tests d'intelligence pratique

Des tests d'intelligence pratique fondés sur la résolution de problèmes de la vie quotidienne prétendent prévoir la performance professionnelle. Cependant, les résultats à ces tests ne sont pas corrélés aux tests de QI, qui prétendent également prévoir la réussite des individus.

L'énoncé suivant, extrait d'un test d'intelligence pratique, expose un problème professionnel et propose plusieurs solutions. Évaluez la pertinence de chacune sur l'échelle de 1 à 7.

«Un employé dépendant de l'un de vos quatre subordonnés directs a demandé à vous parler du gaspillage, de la médiocrité de l'organisation, et des violations des règles de la compagnie et de la loi dont ce subordonné serait l'auteur. Vous n'occupez votre poste que depuis un an, mais vous n'avez jamais eu à vous plaindre du subordonné accusé. Votre organisation, comme celle de votre entreprise, est très hiérarchisée, si bien que les employés doivent se référer à leur supérieur immédiat avant de s'en remettre à quelqu'un d'autre. Étant donné la nature délicate de sa démarche, l'employé qui souhaite vous rencontrer n'a pas discuté du sujet avec son supérieur direct.»

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 ————— 6 ————— 7
très ni bon extrême-
mauvais ni mauvais ment
bon

1. Refuser de rencontrer l'employé, sauf s'il commence par discuter du problème avec votre subordonné.
2. Rencontrer l'employé, mais seulement en présence de votre subordonné.
3. Prévoir une réunion avec l'employé, puis une autre avec le subordonné pour connaître les deux versions de l'histoire.
4. Rencontrer l'employé, puis enquêter sur les accusations, avant de parler à votre subordonné.
5. Faire une enquête sur l'employé, si possible, avant de prendre une décision.
6. Refuser de rencontrer l'employé et informer votre subordonné que l'employé a essayé de contourner la hiérarchie.
7. Rencontrer votre subordonné d'abord, avant de décider si vous allez recevoir l'employé.
8. Attribuer un blâme à l'employé pour avoir ignoré la hiérarchie.
9. Demander à un collègue plus ancien dont vous respectez le jugement ce qu'il ferait dans cette situation.
10. Transmettre le problème à un assistant.