

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
mauvais

ni bon
ni mauvais

extrêmement
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.

Ils devaient exécuter une tâche adaptative jugée intelligente dans leur propre culture : décider à bon escient de l'usage des plantes médicinales (les enfants des villages connaissent un grand nombre de ces plantes et ils les utilisent en moyenne une fois par semaine). Ils ont aussi passé des tests d'intelligence classiques.

Les enfants qui obtenaient les meilleures performances aux tests adaptés avaient les pires résultats aux tests occidentaux, et inversement. Cet effet est-il dû à l'éducation, qui transmet soit une culture africaine, soit une culture occidentale, mais jamais une double culture ?

Cette question est complexe, parce que l'on sait que des personnes de cultures différentes interprètent parfois différemment les questions des tests. En 1971, Michael Cole et ses collègues de l'Université de San Diego ont étudié les Kpellés, un peuple d'Afrique de l'Ouest (Liberia et Guinée) : les solutions jugées intelligentes par les Kpellés semblaient stupides à des Occidentaux, et inversement. Par exemple, les Kpellés regroupent des mots de manière fonctionnelle (par exemple, «pomme» avec «mange»), alors que les Occidentaux les trient par catégorie («pomme» avec «orange», le tout dans la catégorie des «fruits»).

Au sein de leurs familles ou à l'école, les Occidentaux apprennent à classer des objets par catégories, tandis que les Kpellés classent selon l'utilisation quotidienne : c'est sans doute un tour d'esprit plus «naturel». Les êtres humains à qui l'on présente une pomme la mangeront plus volontiers qu'ils ne la classeront de façon abstraite.

Aujourd'hui, les tests classiques de QI mis au point en Occident sont traduits dans toutes les langues et utilisés dans le monde entier, mais ils n'ont pas un sens dans toutes les cultures.

Vers un meilleur test

Pourquoi utilise-t-on encore les tests classiques ? Pourquoi leur attribue-t-on encore une pertinence ? Tout



4. L'INTELLIGENCE DES KPELLÉS d'Afrique de l'Ouest (Liberia et Guinée) est mal évaluée par des tests de QI occidentaux traduits dans la langue kpellée. Les Kpellés classent les objets selon leur fonction – «pomme» avec «manger» –, tandis que les tests occidentaux utilisent une classification par catégories – «pomme» avec «orange».

d'abord, la quantification précise que donnent ces tests semble leur conférer de la valeur. D'autre part, les personnes qui s'enorgueillissent d'une aptitude, par exemple celle d'avoir un QI élevé, déclarent intelligents les individus qui leur ressemblent. Aux États-Unis, ceux qui sont sélectionnés par des tests de QI ont du pouvoir et pérennisent un système auquel ils doivent leur réussite.

Enfin, les institutions sont responsables de l'utilisation de ces tests : quand il est inscrit dans un règlement

qu'un jury d'admission ne doit accepter que les étudiants dont les résultats aux tests sont supérieurs à un certain niveau et refuser les autres parce qu'ils seraient promis à l'échec, l'institution ne peut plus vérifier si certains candidats ainsi recalés sont susceptibles de réussir.

Les défauts des tests classiques ont poussé certains éducateurs à réclamer leur suppression. Je pense que ce serait une erreur : sans ces tests, on risque de sélectionner sur des critères injustes tels que les idées politiques, le statut socio-économique ou la beauté. Les sociétés utilisent des tests pour augmenter, et non pour diminuer, l'équité des sélections.

D'autres pensent que seules les mesures fondées sur les performances effectuées sont pertinentes. Ces mesures, en dépit de leur attrait intuitif, ne sont pas moins culturellement inadaptées que les tests classiques et posent, par ailleurs, des problèmes de fiabilité et de validité statistiques encore irrésolus.

Ne vaudrait-il pas mieux compléter les tests classiques par d'autres tests qui pallieraient les défauts des premiers ?

Aux États-Unis, la majorité des tests utilisés sont classiques, et ils sont élaborés par un petit nombre de sociétés en position de monopole. Les psychologues devraient s'unir pour obliger ces entreprises à modifier leur démarche. Les innovations devraient porter non seulement sur les supports des tests (comme les logiciels informatiques), mais surtout sur leur contenu. Si l'on ne peut pas éviter la sélection par les tests, autant utiliser des tests... intelligents.

Robert STERNBERG est professeur de psychologie et d'éducation à l'Université Yale.

Robert J. STERNBERG, *Beyond IQ : A Triarchic Theory of Human Intelligence*, Cambridge University Press, 1985.

R.J. STERNBERG, *Metaphors of Mind : Conceptions of the Nature of Intelligence*, Cambridge University Press, 1990.

Encyclopedia of Human Intelligence, sous la direction de R.J. Sternberg, Macmillan, 1994.

Stephen J. CECI, *On Intelligence : A Bioecological Treatise on Intellectual Development*, Harvard University Press, 1996.

Intelligence, Heredity and Environment, sous la direction de Robert J. Sternberg et Elena L. Grigorenko, Cambridge University Press, 1997.

Robert J. STERNBERG, *Successful Intelligence : How Practical and Creative Intelligence Determine Success in Life*, Plume, 1997.