

Un test «anti-psychopathes» pour les cabinets de recrutement

LE TEMPS - Lundi, 23 Octobre 2006

PROFIL. Les psychologues ont identifié un type de personnalité susceptible de perturber gravement le fonctionnement d'une entreprise. Un nouveau test psychologique devrait permettre de les détecter lors des entretiens d'embauche.

Grâce à des milliers de psychopathes, les recruteurs pourront bientôt disposer d'un outil d'évaluation qui leur permettra d'établir si un candidat à l'embauche n'est pas un dangereux malade. Le médecin canadien Robert Hare, considéré comme le spécialiste mondial de la psychopathie, a transposé sur des populations de cadres supérieurs un test qu'il a développé en milieu carcéral pour diagnostiquer la psychopathie. Le produit s'appelle B-SCAN et devrait être commercialisé d'ici à une année ou deux.



Cette démarche pourrait faire sourire les incrédules si les travaux de Robert Hare n'étaient pas approuvés de manière unanime dans la communauté scientifique. «C'est un chercheur extrêmement sérieux. Il maîtrise parfaitement le domaine de la psychopathie. Maintenant, il est vrai qu'il reste à déterminer la validité de ce test sur une autre catégorie de sujets», déclare Philip Jaffé, professeur de psychologie à l'Université de Genève. Professeur émérite de l'Université de Colombie-Britannique, à Vancouver, Robert Hare estime qu'il existe une analogie entre les psychopathes incarcérés pour des viols ou des meurtres, et certaines personnes parfaitement bien insérées dans les hautes sphères de l'économie. «J'ai toujours dit que si je n'étudiais pas les psychopathes en prison, je le ferais à la Bourse», affirme-t-il. «Son hypothèse est intéressante, car elle propose une autre lecture des qualités recherchées chez les dirigeants, comme la capacité de contrôle, la quête du pouvoir, le goût de la compétition, etc.», explique Philip Jaffé. Selon Robert Hare, B-SCAN devrait permettre aux employeurs de réaliser que derrière ces atouts peuvent se cacher «des tendances pathologiques représentant un risque grave pour l'entreprise».

L'année dernière il a lancé, par l'intermédiaire de son site internet, un appel aux entreprises qui voudraient bien participer à la validation du test en utilisant une sorte de prototype. Les noms des sociétés qui ont répondu ne seront pas divulgués, mais l'opération a connu un franc succès. Ce n'est pas un hasard. Les retentissantes déconfitures des groupes Enron, Tyco, Sunbeam Global Crossing et WorldCom ont créé une demande chez les recruteurs, et l'expression «personnalité dyssociale» a commencé à être utilisée pour désigner ces individus capables de saper l'entreprise qui les emploie. L'appellation est un nouveau synonyme de psychopathie et concernerait environ 1% de la population. Il s'agit de personnes «dépourvues de scrupules, agissant de sang-froid et indifférentes aux sentiments d'autrui», selon Robert Hare. Une fois engagées, elles n'ont plus qu'un seul but : être nommées calife à la place du calife à n'importe quel prix, fût-ce au détriment des intérêts de l'entreprise. Les principaux traits de ces individus sont une estime de soi exacerbée, un charme superficiel doublé d'une volonté de séduire, une propension au mensonge et à la manipulation, une incapacité à admettre ses erreurs et l'absence de tout sentiment de culpabilité. La situation économique actuelle permet à ces «psychopathes en complet-cravate», selon l'expression de Robert Hare, de se fondre à merveille dans le monde du travail : dans un climat de compétitivité à outrance, ils sont en congruence avec le système. En anglais, on parle aussi de «powerpathic», expression intraduisible en français qui établit un lien entre le goût du pouvoir et la

psychopathie.

Comme les «personnalités dyssociales» comprennent immédiatement les enjeux des tests classiques présentés sous la forme d'un questionnaire, B-SCAN consiste en une interview semi-structurée et une analyse détaillée du dossier du candidat (les recherches montrent que ces sujets présentent souvent des CV trafiqués). En raison des lois sur la protection de la personnalité, les thèmes sans rapport avec le poste à repourvoir - on songe notamment à la vie intime du candidat - ne peuvent pas être abordés. Reste le vaste champ de la vie sociale de l'individu, ses hobbies, etc.

Si beaucoup d'espoirs reposent sur le test B-SCAN, certains recruteurs ont déjà commencé à utiliser des tests empruntés à la criminologie. Le glissement s'est opéré il y a quelques années. Il en existe aujourd'hui une demi-douzaine sur le marché, comme l'inventaire IP9, distribué en Suisse par l'éditeur parisien ECPA. Cet outil mesure les traits névrotiques, hystéroïdes, obsessionnels, psychopathiques, paranoïaques et schizoïdes. Il ne s'agit donc plus seulement de sonder la personnalité des candidats, mais de déterminer s'ils sont dangereux.

Certains chercheurs estiment que c'est parfois l'entreprise tout entière qui est malade.

Le professeur d'économie américain Joël Bakan, diplômé d'Oxford et de Harvard, a publié en 2004 un livre intitulé Psychopathes & Co. «En faculté de droit, vous enseignez que l'entreprise est une personne. Vous enseignez aussi qu'elle doit servir son propre intérêt. Je me suis demandé : quel genre de personne n'est programmée que pour servir son propre intérêt ? C'est un psychopathe», affirme l'auteur. Pour jauger la santé mentale des entreprises, Joël Bakan s'est basé sur le répertoire diagnostique des troubles mentaux le plus utilisé au monde, le DSM-IV. Le résultat est consternant. Incarnations organisationnelles du capitalisme à tous crins, certaines entreprises pourraient être perçues comme de dangereuses psychopathes. Mais là encore, aucun nom n'a filtré...

(Source : [Le Temps.ch](http://LeTemps.ch))