

TESTS EFFECTUÉS SUR LE LCP POUR DÉTERMINER UN BIAIS

Réalisé pour :

Leadership Circle

par :

Lani Van Dusen, Ph.D.



Mars 2021

Introduction

Dans la culture d'aujourd'hui, on est de plus en plus sensible aux préjugés potentiels dans la manière d'observer et d'évaluer les gens. Il est impossible d'éliminer tout biais personnel dans les évaluations des individus. Par nature, les personnes portent des jugements fondés sur les stéréotypes et les perceptions basés sur leurs propres expériences. Toutefois, il est possible de minimiser l'impact d'un biais personnel sur les résultats de l'évaluation en s'assurant que le modèle de mesure et les résultats en termes de performances liés ne sont pas significativement différents sur la seule base de l'appartenance au groupe des personnes évaluées.

Il existe plusieurs sources de biais de mesure et des tests correspondants qui peuvent être réalisés afin de déterminer si un outil d'évaluation présente ce biais. Un article de Reynolds & Suzuki (2012) intitulé *Bias in Psychological Assessment* (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>) nous livre une bonne analyse issue de publications de recherche correspondant à ces tests.

Nous avons sélectionné les trois tests les plus reconnus et les mieux acceptés au sein de la communauté de recherche afin de déterminer dans quelle mesure le LCP présente la même pertinence pour tous les leaders, quel que soit le genre ou quelle que soit l'appartenance ethnique. (Notez que le sexe et l'origine ethnique étaient auto-déclarés sur le LCP et que ces auto-identifications ont été utilisées pour tester la pertinence du LCP pour divers groupes.) Les résultats de ces tests sont fournis dans le reste de ce document.

Construction du biais

Un biais de mesure peut être créé lorsque le contenu (items) de l'outil d'évaluation se concentre sur la connaissance ou les valeurs qui correspondent aux expériences d'un groupe, mais pas à celles d'un autre groupe (ou susceptibles d'être vues comme offensantes par un groupe). Les publications de recherche montrent des exemples d'analyses réalisées sur les tests normalisés des compétences en mathématiques qui sont donnés aux enfants scolarisés. Si les problèmes de mathématiques (les items de l'évaluation) sont tous axés sur le sport, cela peut créer un biais pour une fille qui échouera, car elle a peut-être moins d'expérience dans ce domaine.

Les constructions du LCP sont basées sur un modèle universel de leadership et le contenu est axé sur les expériences professionnelles quotidiennes et les interactions entre adultes. Étant donné que tous les évaluateurs et les leaders font partie d'un environnement professionnel et partagent ces expériences quelle que soit leur appartenance à un groupe, il est donc probable que le contenu du LCP soit pertinent pour tous les leaders. En outre, étant donné que la plupart des organisations (plus particulièrement les grandes sociétés) ont des environnements professionnels et des groupes de travail comprenant à la fois des hommes et des femmes ainsi que des leaders de différentes origines ethniques, il est peu probable que les comportements et les attitudes en lien avec le travail soient plus favorables aux expériences d'un groupe par rapport à celles d'un autre groupe.

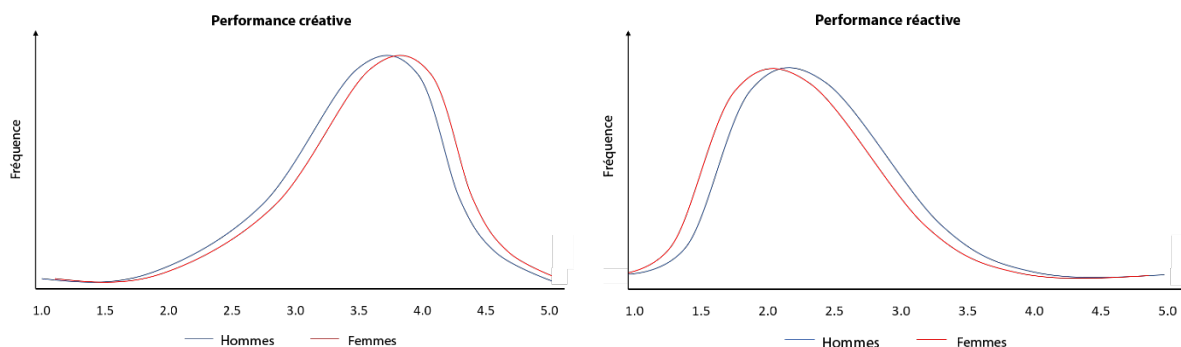
Erreur de mesure

Un biais peut aussi apparaître lorsqu'une évaluation ne mesure pas équitablement tous les groupes. Il est tout particulièrement important de comprendre que ceci ne signifie pas que l'évaluation ne permettra pas de trouver de différences dans la performance moyenne des différents groupes. Il peut exister en effet de réelles différences entre les groupes et l'évaluation doit être suffisamment précise pour relever ces différences. Par exemple, une étude de recherche menée par Okozi, Smith, Harvey, & Sherman (2009) intitulée *Leadership Styles of Ethnic Minority Leaders*, publiée sous la forme d'un communiqué de l'Association américaine de psychologie (<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communiqu/2009/08/ethnic-leaders>) a démontré qu'il existe des différences dans les compétences de leadership et les approches utilisées par les leaders des différentes ethnies.

On parle d'évaluation biaisée lorsqu'il existe une « erreur systématique dans l'estimation d'une valeur ». Autrement dit, le LCP devrait systématiquement surestimer ou sous-estimer un ou plusieurs des scores de dimensions pour un groupe particulier. La performance moyenne peut être différente sur chaque dimension, mais la répartition entre les moyennes doit être similaire.

Lors des tests à l'aide des données du LCP, nous avons découvert que les courbes de répartition pour tous les groupes étaient assez similaires. Par exemple, la courbe de répartition pour les performances Créativité et Réactivité des leaders hommes et femmes. Il y a une différence moyenne, c'est-à-dire que le pic de la courbe est légèrement sur la droite pour la partie Créativité pour les femmes leaders et légèrement sur la gauche pour la partie Réactivité, ce qui indique des performances moyennes plus élevées pour les femmes leaders (ce qui concorde avec nos autres études de recherche).

Toutefois, la forme globale de la répartition est similaire, et les différences observées entre les performances de Créativité et Réactivité restent cohérentes entre les genres. {Remarque : il y a de nombreuses femmes leaders qui ont un score inférieur à la moyenne des hommes leaders et il y a de nombreux hommes leaders qui ont un score supérieur à la moyenne des femmes leaders, ce qui laisse suggérer que l'instrument ne mesure pas de manière cohérente les performances plus élevées des femmes.)



Validité prédictive différentielle

L'objectif de toute mesure normalisée est de pouvoir prédire des résultats avec précision. En cas de biais de mesure, la précision (ou force) des prédictions sera différente pour différents groupes. Afin de tester cet élément pour le LCP, nous avons corrélé la performance de développement sur chaque dimension avec l'efficacité globale du leadership (score sur l'échelle LE) pour les leaders hommes et femmes, ainsi que les leaders qui sont identifiés avec différentes ethnies.

Sur la base du modèle LCP, nous pourrions prédire que plus un leader développe des compétences créatives, plus son efficacité devrait s'améliorer (corrélation positive), et que plus un leader élimine/réduit les tendances réactives, plus son efficacité devrait s'améliorer (corrélation négative). Comme on peut le voir dans le tableau ci-joint, la validité de ces prédictions est forte et très similaire pour tous les groupes.

Cette conclusion suggère que, quelle que soit l'origine auto-identifiée du leader, sa performance de développement telle que mesurée par le LCP représente pour une part significative la variance dans son efficacité globale. Autrement dit, le LCP peut être utilisé pour réaliser des prédictions sur l'efficacité des leaders sans biais pour n'importe quel groupe.

Globalement, nos tests suggèrent que l'évaluation du LCP ne montre aucun biais systémique pour le genre ou l'origine ethnique. Il peut s'agir d'un outil efficace sur le développement du leadership pour tous les groupes de leaders.

Groupe identifié comme :	Corrélation avec Créativité Évaluation des compétences	Corrélation avec Réactivité
Homme	$r = .93, (p < .001)$	$r = -.71, (p < .001)$
Femme	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.76, (p < .001)$
Amérindien	$r = .91, (p < .001)$	$r = -.65, (p < .001)$
Asiatique/Originaire des îles du Pacifique	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.79, (p < .001)$
Noir/Afro-américain	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.73, (p < .001)$
Hispanique/Latino	$r = .93, (p < .001)$	$r = -.70, (p < .001)$
Blanc	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.74, (p < .001)$

À propos de WIRE

WIRE est un organisme indépendant créé en 1978 pour fournir des services consultatifs aux organisations qui cherchent à améliorer ou à évaluer les performances humaines et à évaluer les programmes ou les produits ciblant les performances humaines. À ce titre, nous offrons une assistance technique et une gamme complète de services qui vont de la recherche d'analyse secondaire à des études nationales et internationales complètes. Des informations complémentaires concernant WIRE sont disponibles sur notre site Internet : www.worldwideinstitute.biz.