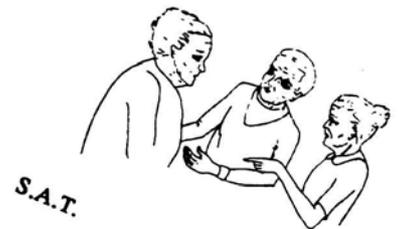
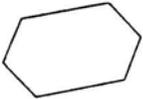


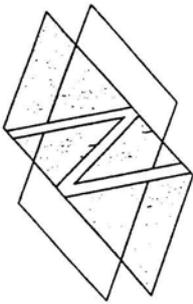
RECONNAISSANCE DE FORMES DU K-ABC



Psychométrie et Méthode des Tests.



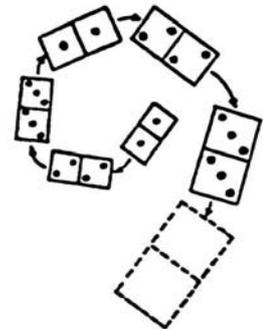
Poly de base pour les cours Licence
De Psychologie



(Embedded Figures Test, ou EFT)

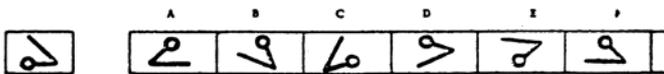
P. SOCKEEL & C. MARRO

2007-2008

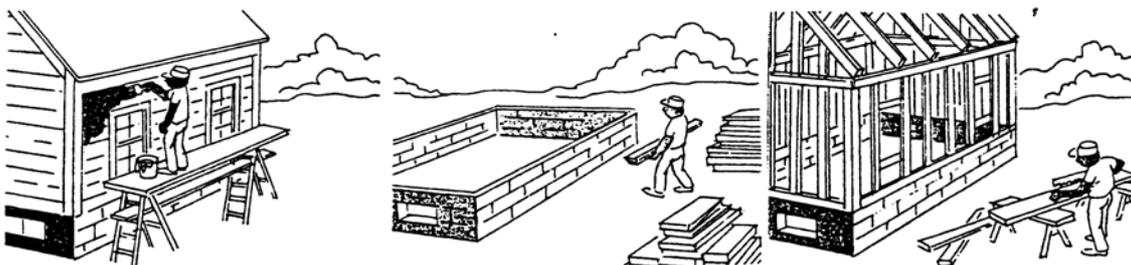


D. 48

FACTEUR SPATIAL
BATTERIE PMA



ARRANGEMENT D'IMAGES DE LA WAIS-R



1. Plan du poly.

AVERTISSEMENT.

BIBLIOGRAPHIE.

INTRODUCTION :

Le code de déontologie des psychologues.

- La Commission Nationale Consultative de Déontologie des Psychologues.

Psychométrie et méthode des tests.

- Quelques repères

QU'EST-CE QU'UN TEST ?

A/ DEFINITIONS

Binet, 1895

Association Internationale des Psychotechniques 1933

Pichot, 1949

Reuchlin, 1950

Huteau, 1981

Reuchlin, 1991

- Evocation des qualités métrologiques

B/ CLASSIFICATION.

Les tests d'efficience.

Les tests de connaissances, ou épreuves psychopédagogiques.

Les tests destinés à l'évaluation de processus spécifiques

Les tests d'intelligence.

Les tests de personnalité.

Les tests objectifs de personnalité.

Les tests projectifs

Les questionnaires et inventaires

VUE D'ENSEMBLE.

2. AVERTISSEMENT

L'ensemble des informations contenues dans ce document, à l'usage des étudiants/tes en Licence de psychologie de l'université de Lille III, constitue un complément des cours de Méthodologie et de Psychométrie.

La partie de ce document intitulée « Qu'est-ce qu'un test ? » reprend dans les grandes lignes, le cours donné en 1^{ère} année. Elle constitue donc un mémo des connaissances de base à posséder concernant la Méthode des Tests. Ce document au demeurant ne dispense pas le recours aux ouvrages et manuels de la discipline. La bibliographie ci-dessous constitue donc les bases de référence pour un approfondissement.

En conséquence, l'examen terminal des cours portera également sur l'ensemble du contenu de ce document que les étudiants devront donc impérativement assimiler et ce quelque soit l'année de licence considérée.

3. Bibliographie

- Bacher, F. (1982). Notes théoriques sur certains problèmes soulevés par l'utilisation des tests psychologiques. **L'Année Psychologique**, 82, 439-455.
- Bernier, J. J. et Pietrulewicz, B. (1997). **La psychométrie**. Montréal : Gaëtan Morin Editeur.
- Bernaudo, J. L. (1998). **Les méthodes d'évaluation de la personnalité**. Coll. Les topos. Paris : Dunod.
- Bernaudo, J. L. (2000). **Tests et théories de l'intelligence**. Coll. Les topos. Paris : Dunod.
- Bernaudo, J.L. et Castro, D (1996). Les tests au XXI^e siècle. **Pratiques Psychologiques**, n° 4 .
- Bourguignon, O. (1994). Ethique, déontologie et clinique. **L'Orientation Scolaire et Professionnelle**, 23, 1, 79-84.
- Bulletin de Psychologie (2000). **Ethique en psychologie et déontologie des psychologues**. T 53, 1, 445.
- Dickes, P., Tournois, J., Flieller, A. et Kop, J.L. (1994). **La psychométrie**. Coll. Le Psychologue. Paris : PUF.
- Huteau, M. et Lautrey, J. (1997). **Les tests d'intelligence**. Paris : La Découverte, Syros.
- Huteau, M. et Lautrey, J. (1999). **Evaluer l'intelligence**. Psychométrie cognitive. Paris : P.U.F.
- Laveault, D. et Grégoire, J. (1997). **Introduction aux théories des tests en sciences humaines**. Bruxelles : De Boeck Université.
- Pichot, P. (1997). **Les tests mentaux**. Nouvelle édition refondue (1^{ère} 1954). Coll. « Que sais-je ». Paris : P.U.F.
- Reuchlin, M. (1997). **La psychologie différentielle**. Nouvelle édition entièrement refondue (1^{ère} éd. 1969). Paris : P.U.F.
- Zurfluh, J. (1976). **Les tests mentaux**. Paris : Editions Universitaires.

4. INTRODUCTION

◇ Le code de déontologie des psychologues.

Adopté le 22 mars 1996 par l'Association des Enseignants de Psychologie des Universités (A.E.P.U.), l'Association Nationale des Organisations de Psychologues (A.N.O.P.) et la Société Française de Psychologie (S.F.P.)

PREAMBULE

Le respect de la personne humaine dans sa dimension psychique est un droit inaliénable. Sa reconnaissance fonde l'action des psychologues.

Le présent Code de Déontologie est dessiné à servir de règle professionnelle aux hommes et aux femmes qui ont le titre de psychologue, quels que soient leur mode d'exercice et leur cadre professionnel, y compris leurs activités d'enseignement et de recherche.

Sa finalité est avant tout de protéger le public et les psychologues contre les mésusages de la psychologie et contre l'usage de méthodes et techniques se réclamant abusivement de la psychologie.

Les organisations professionnelles signataires du présent Code s'emploient à le faire connaître et respecter. Elles apportent, dans cette perspective, soutien et assistance à leurs membres. L'adhésion des psychologues à ces organisations implique leur engagement à respecter les dispositions du Code.

TITRE I - PRINCIPES GENERAUX

La complexité des situations psycho-logiques s'oppose à la simple application systématique de règles pratiques. Le respect des règles du présent Code de déontologie repose sur une réflexion éthique et une capacité de discernement, dans l'observance des grands principes suivants :

1) *Respect des droits de la personne*

Le psychologue réfère son exercice aux principes édictés par les législations nationale, européenne et internationale sur le respect des droits fondamentaux des personnes, et spécialement de leur dignité, de leur liberté et de leur protection. Il n'intervient qu'avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées. Réciproquement, toute personne doit pouvoir s'adresser directement et librement à un psychologue. Le psychologue préserve la vie privée des personnes en garantissant le respect du secret professionnel, y compris entre collègues. Il respecte le principe fondamental que nul n'est tenu de révéler quoi que ce soit sur lui-même.

2) *Compétence*

Le psychologue tient ses compétences de connaissances théoriques régulièrement mises à jour, d'une formation continue et d'une formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui. Chaque

psychologue est garant de ses qualifications particulières et définit ses limites propres, compte tenu de sa formation et de son expérience. Il refuse toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises.

3) *Responsabilité*

Outre les responsabilités définies par la loi commune, le psychologue a une responsabilité professionnelle. Il s'attache à ce que ses interventions se conforment aux règles du présent Code. Dans le cadre de ses compétences professionnelles, le psychologue décide du choix et de l'application des méthodes et techniques psychologiques qu'il conçoit et met en œuvre. Il répond donc personnellement de ses choix et des conséquences directes de ses actions et avis professionnels.

4) *Probité*

Le psychologue a un devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles. Ce devoir fonde l'observance des règles déontologiques et son effort continu pour affiner ses interventions, préciser ses méthodes et définir ses buts.

5) *Qualité scientifique*

Les modes d'intervention choisis par le psychologue doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée de leurs fondements théoriques et de leur construction. Toute évaluation ou tout résultat doit pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire des professionnels entre eux.

6) *Respect du but assigné*

Les dispositifs méthodologiques mis en place par le psychologue répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement. Tout en construisant son intervention dans le respect du but assigné, le psychologue doit donc prendre en considération les utilisations possibles qui peuvent éventuellement en être faites par des tiers.

7) *Indépendance professionnelle*

Le psychologue ne peut aliéner l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa profession sous quelque forme que ce soit.

CLAUSE DE CONSCIENCE

Dans toutes les circonstances où le psychologue estime ne pas pouvoir respecter ces principes, il est en droit de faire jouer la clause de conscience.

TITRE II - L'EXERCICE PROFESSIONNEL

CHAPITRE 1 : LE TITRE DE PSYCHOLOGUE ET LA DEFINITION DE LA PROFESSION

article 1

L'usage du titre de psychologue est défini par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 publiée au J.O. du 26 juillet 1985. Sont psychologues les personnes qui remplissent les conditions de qualification requises dans cette loi. Toute forme d'usurpation du titre est passible de poursuites.

article 2

L'exercice professionnel de la psychologie requiert le titre et le statut de psychologue.

article 3

La mission fondamentale du psychologue est de faire reconnaître et respecter la personne dans sa dimension psychique. Son activité porte sur la composante psychique des individus, considérés isolément ou collectivement.

article 4

Le psychologue peut exercer différentes fonctions à titre libéral, salarié ou d'agent public. Il peut remplir différentes missions, qu'il distingue et fait distinguer, comme le conseil, l'enseignement de la psychologie, l'évaluation, l'expertise, la formation, la psychothérapie, la recherche, etc. Ces missions peuvent s'exercer dans divers secteurs professionnels.

CHAPITRE 2 : LES CONDITIONS DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION

article 5

Le psychologue exerce dans les domaines liés à sa qualification, laquelle s'apprécie notamment par sa formation universitaire fondamentale et appliquée de haut niveau en psychologie, par des formations spécifiques, par son expérience pratique et ses travaux de recherche. Il détermine l'indication et procède à la réalisation d'actes qui relèvent de sa compétence.

article 6

Le psychologue fait respecter la spécificité de son exercice et son autonomie technique. Il respecte celles des autres professionnels.

article 7

Le psychologue accepte les missions qu'il estime compatibles avec ses compétences, sa technique, ses fonctions, et qui ne contreviennent ni aux dispositions du présent Code, ni aux dispositions légales en vigueur.

article 8

Le fait pour un psychologue d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à toute entreprise privée ou tout organisme public, ne modifie pas ses devoirs professionnels, et en particulier ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance du choix de ses méthodes et de

ses décisions. Il fait état du Code de déontologie dans l'établissement de ses contrats et s'y réfère dans ses liens professionnels.

article 9

Avant toute intervention, le psychologue s'assure du consentement de ceux qui le consultent ou participent à une évaluation, une recherche ou une expertise. Il les informe des modalités, des objectifs et des limites de son intervention. Les avis du psychologue peuvent concerner des dossiers ou des situations qui lui sont rapportées. Mais son évaluation ne peut porter que sur des personnes ou des situations qu'il a pu examiner lui-même.

Dans toutes les situations d'évaluation, quel que soit le demandeur, le psychologue rappelle aux personnes concernées leur droit à demander une contre-évaluation. Dans les situations de recherche, il les informe de leur droit à s'en retirer à tout moment. Dans les situations d'expertise judiciaire, le psychologue traite de façon équitables avec chacune des parties et sait que sa mission a pour but d'éclairer la justice sur la question qui lui est posée et non d'apporter des preuves.

article 10

Le psychologue peut recevoir, à leur demande, des mineurs ou des majeurs protégés par la loi. Son intervention auprès d'eux tient compte de leur statut, de leur situation et des dispositions légales en vigueur. Lorsque la consultation pour des mineurs ou des majeurs protégés par la loi est demandée par un tiers, le psychologue requiert leur consentement éclairé, ainsi que celui des détenteurs de l'autorité parentale ou de la tutelle.

article 11

Le psychologue n'utilise pas sa position à des fins personnelles, de prosélytisme ou d'aliénation d'autrui. Il ne répond pas à la demande d'un tiers qui recherche un avantage illicite ou immoral, ou qui fait acte d'autorité abusive dans le recours à ses services. Le psychologue n'engage pas d'évaluation ou de traitement impliquant des personnes auxquelles il serait déjà personnellement lié.

article 12

Le psychologue est seul responsable de ses conclusions. Il fait état des méthodes et outils sur lesquels il les fonde, et il les présente de façon adaptée à ses différents interlocuteurs, de manière à préserver le secret professionnel.

Les intéressés ont le droit d'obtenir un compte-rendu compréhensible des évaluations les concernant, quels qu'en soient les destinataires.

Lorsque ces conclusions sont présentées à des tiers, elles ne répondent qu'à la question posée et ne comportent les éléments d'ordre psychologique qui les fondent que si nécessaire.

article 13

Le psychologue ne peut se prévaloir de sa fonction pour cautionner un acte illégal, et son titre ne le dispense pas des obligations de la loi commune. conformément aux dispositions de la loi pénale en matière de non assistance à personne en danger, il lui est donc fait obligation de signaler aux autorités judiciaires chargées de l'application de la Loi toute situation qu'il sait mettre en danger l'intégrité des personnes.

Dans le cas particulier où ce sont des informations à caractère confidentiel qui lui indiquent des situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique de la personne qui le consulte ou à celle d'un tiers, le psychologue évalue en conscience la conduite à tenir, en tenant compte des prescriptions légales en matière de secret professionnel et d'assistance à personne en danger. Le psychologue peut éclairer sa décision en prenant conseil auprès de collègues expérimentés.

article 14

Les documents émanant d'un psychologue (attestation, bilan, certificat, courrier, rapport, etc.) portent son nom, l'identification de sa fonction ainsi que ses coordonnées professionnelles, sa signature et la mention précise du destinataire. Le psychologue n'accepte pas que d'autres que lui-même modifient, signent ou annulent les documents relevant de son activité professionnelle. Il n'accepte pas que ses comptes-rendus soient transmis sans son accord explicite, et il fait respecter la confidentialité de son courrier.

article 15

Le psychologue dispose sur le lieu de son exercice professionnel d'une installation convenable, de locaux adéquats pour permettre le respect du secret professionnel, et de moyens techniques suffisants en rapport avec la nature de ses actes professionnels et des personnes qui le consultent.

article 16

Dans le cas où le psychologue est empêché de poursuivre son intervention, il prend les mesures appropriées pour que la continuité de son action professionnelle soit assurée par un collègue avec l'accord des personnes concernées, et sous réserve que cette nouvelle intervention soit fondée et déontologiquement possible.

CHAPITRE 3 : LES MODALITES TECHNIQUES DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL

article 17

La pratique du psychologue ne se réduit pas aux méthodes et aux techniques qu'il met en œuvre. Elle est indissociable d'une appréciation critique et d'une mise en perspective théorique de ces techniques.

article 18

Les techniques utilisées par le psychologue pour l'évaluation, à des fins directes de

diagnostic, d'orientation ou de sélection, doivent avoir été scientifiquement validées.

article 19

Le psychologue est averti du caractère relatif de ses évaluations et interprétations. Il ne tire pas de conclusions réductrices ou définitives sur les aptitudes ou la personnalité des individus, notamment lorsque ces conclusions peuvent avoir une influence directe sur leur existence.

article 20

Le psychologue connaît les dispositions légales et réglementaires issues de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. En conséquence, il recueille, traite, classe, archive et conserve les informations et données afférentes à son activité selon les dispositions en vigueur. Lorsque ces données sont utilisées à des fins d'enseignement, de recherche, de publication ou de communication, elles sont impérativement traitées dans le respect absolu de l'anonymat, par la suppression de tout élément permettant l'identification directe ou indirecte des personnes concernées, ceci toujours en conformité avec les dispositions légales concernant les informations nominatives.

CHAPITRE 4 : LES DEVOIRS DU PSYCHOLOGUE ENVERS SES COLLEGUES

article 21

Le psychologue soutient ses collègues dans l'exercice de leur profession et dans l'application et la défense du présent Code. Il répond favorablement à leurs demandes de conseil et les aide dans les situations difficiles, notamment en contribuant à la résolution des problèmes déontologiques.

article 22

Le psychologue respecte les conceptions et les pratiques de ses collègues pour autant qu'elles ne contreviennent pas aux principes généraux du présent Code; ceci n'exclut pas la critique fondée.

article 23

Le psychologue ne concurrence pas abusivement ses collègues et fait appel à eux s'il estime qu'ils sont plus à même que lui de répondre à une demande.

article 24

Lorsque le psychologue remplit une mission d'audit ou d'expertise vis-à-vis de collègues ou d'institutions, il le fait dans le respect des exigences de sa déontologie.

CHAPITRE 5 : LE PSYCHOLOGUE ET LA DIFFUSION DE LA PSYCHOLOGIE

article 25

Le psychologue a une responsabilité dans la diffusion de la psychologie auprès du public et

des médias. Il fait de la psychologie et de ses applications une présentation en accord avec les règles déontologiques de la profession. Il use de son droit de rectification pour contribuer au sérieux des informations communiquées au public.

article 26

Le psychologue n'entre pas dans le détail des méthodes et techniques psychologiques qu'il présente au public, et il l'informe des dangers potentiels d'une utilisation incontrôlée de ces techniques.

**TITRE III - LA FORMATION DU
PSYCHOLOGUE**

**CHAPITRE 1 : LES PRINCIPES DE LA
FORMATION**

article 27

L'enseignement de la psychologie à destination des futurs psychologues respecte les Règles Déontologiques du Présent Code. En Conséquence, les institutions de formation :

- diffusent le Code de Déontologie des Psychologues aux étudiants dès le début des études,
- s'assurent de l'existence de conditions permettant que se développe la réflexion sur les questions d'éthique liées aux différentes pratiques : enseignement et formation, pratique professionnelle, recherche.

article 28

L'enseignement présente les différents champs d'étude de la psychologie, ainsi que la pluralité des cadres théoriques, des méthodes et des pratiques, dans un souci de mise en perspective et de confrontation critique. Il bannit nécessairement l'endoctrinement et le sectarisme.

article 29

L'enseignement de la psychologie fait une place aux disciplines qui contribuent à la connaissance de l'homme et au respect de ses droits, afin de préparer les étudiants à aborder les questions liées à leur futur exercice dans le respect des connaissances disponibles et des valeurs éthiques.

**CHAPITRE 2 : CONCEPTION DE LA
FORMATION**

article 30

Le psychologue enseignant la psychologie ne participe pas à des formations n'offrant pas de garanties sur le sérieux des finalités et des moyens. Les enseignements de psychologie destinés à la formation continue des psychologues ne peuvent concerner que des personnes ayant le titre de psychologue. Les enseignements de psychologie destinés à la formation de professionnels non psychologues observent les

mêmes règles déontologiques que celles énoncées aux articles 27, 28 et 32 du présent Code.

article 31

Le psychologue enseignant la psychologie veille à ce que ses pratiques, de même que les exigences universitaires (mémoires de recherche, stages professionnels, recrutement de sujets, etc.), soient compatibles avec la déontologie professionnelle. Il traite les informations concernant les étudiants, acquises à l'occasion des activités d'enseignement, de formation ou de stage, dans le respect des articles du Code concernant les personnes.

article 32

Il est enseigné aux étudiants que les procédures psychologiques concernant l'évaluation des individus et des groupes requièrent la plus grande rigueur scientifique et éthique dans leur maniement (prudence, vérification) et leur utilisation (secret professionnel et devoir de réserve), et que les présentations de cas se font dans le respect de la liberté de consentir ou de refuser, de la dignité et du bien-être des personnes présentées.

article 33

Les psychologues qui encadrent les stages, à l'Université et sur le terrain, veillent à ce que les stagiaires appliquent les dispositions du Code, notamment celles qui portent sur la confidentialité, le secret professionnel, le consentement éclairé. Ils s'opposent à ce que les stagiaires soient employés comme des professionnels non rémunérés. Ils ont pour mission de former professionnellement les étudiants, et non d'intervenir sur leur personnalité.

article 34

conformément aux dispositions légales, le psychologue enseignant la psychologie n'accepte aucune rémunération de la part d'une personne qui a droit à ses services au titre de sa fonction universitaire. Il n'exige pas des étudiants qu'ils suivent des formations extra-universitaires payantes ou non, pour l'obtention de leur diplôme. Il ne tient pas les étudiants pour des patients ou des clients. Il n'exige pas leur participation gratuite ou non, à ses autres activités, lorsqu'elles ne font pas explicitement partie du programme de formation dans lequel sont engagés les étudiants.

article 35

La validation des connaissances acquises au cours de la formation initiale se fait selon des modalités officielles. Elle porte sur les disciplines enseignées à l'université, sur les capacités critiques et d'auto-évaluation des candidats, et elle requiert la référence aux exigences éthiques et aux règles déontologiques des psychologues.

La CNCDP

La C.N.C.D.P. donne des avis motivés sur les problèmes relatifs à la déontologie des psychologues. Le rôle de la C.N.C.D.P. est purement consultatif et ses avis sont rendus sur la base des prescriptions du Code de Déontologie des Psychologues.

Procédure de saisine de la C.N.C.D.P.:

Les psychologues, les usagers, les institutions peuvent la consulter sur simple demande écrite à l'adresse suivante :

C.N.C.D.P.
BP 76
75261 PARIS CEDEX 06

La C.N.C.D.P. a été installée le 21 juin 1997 par les organisations professionnelles et syndicales de psychologues. Ses membres siègent à titre individuel, travaillent bénévolement et en toute indépendance.

La C.N.C.D.P. ne peut être saisie que de questions portant sur la déontologie des psychologues. Celle-ci concerne exclusivement les personnes habilitées à porter le titre de psychologue, tel qu'il est défini par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 (J.O. du 26 juillet 1985).

Le Code de Déontologie des psychologues (1996) édicte les règles professionnelles des psychologues. Ces règles ont été établies dans le respect des dispositions légales françaises, européennes et internationales concernant notamment le droit des personnes. Le Code vise avant tout à préserver le public et les psychologues des mésusages de la psychologie et de l'usage de méthodes et de techniques se réclamant abusivement de la psychologie. Il n'est pas opposable aux membres d'autres professions.

Le Code de Déontologie des psychologues fonde les avis rendus par la C.N.C.D.P. Toutefois, n'ayant pas fait l'objet d'une législation ou d'une réglementation, il n'a pas force de loi.

Les avis motivés de la C.N.C.D.P. ne doivent donc pas être confondus avec un conseil ou une consultation juridiques ni avec un jugement. En cas de litige, seules sont compétentes les juridictions civiles et pénales.

● **LES AVIS DE LA C.N.C.D.P. SONT RENDUS SELON LES MODALITES SUIVANTES :**

La C.N.C.D.P. siège à huit clos et respecte les règles de confidentialité. Elle rend des avis sur des situations concernant la pratique des psychologues à partir des informations portées à sa connaissance. Elle n'a pas qualité pour établir la matérialité des faits invoqués ni pour procéder à une contre-expertise des personnes.

Chaque dossier est confié à deux rapporteurs qui le présentent à la Commission en réunion plénière. Après débat, les avis sont rendus par un vote à l'unanimité. Lorsque l'unanimité ne peut se faire, le demandeur en est informé et la Commission lui en indique la raison.

Un double de l'avis préservant l'anonymat des personnes et des institutions est conservé dans les archives de la C.N.C.D.P. sans limitation de date. Ces avis servent à la publication d'un rapport annuel thématique et statistique sur la déontologie des psychologues.

Les courriers des demandeurs et les documents joints sont conservés pendant un an par le Président de la Commission, afin qu'en cas de nécessité la Commission puisse poursuivre la réflexion entamée. Passé ce délai, courriers et documents joints seront détruits.

Toutefois, les courriers et documents seront retournés aux personnes qui en feraient la demande par lettre recommandée.

● **LES AVIS DE LA C.N.C.D.P. SONT TRANSMIS DE LA MANIERE SUIVANTE :**

La C.N.C.D.P. ne transmet pas ses avis à d'autres interlocuteurs que les demandeurs.

La communication des avis de la C.N.C.D.P. par les demandeurs aux personnes ou aux institutions privées ou publiques qu'ils estimeraient concernées se fait donc sous leur entière responsabilité.

Dans ce cas, la C.N.C.D.P. recommande que les avis soient transmis **dans leur intégralité.**

◇ **Psychométrie et Méthode des tests.**

Etymologiquement et historiquement, **la psychométrie** concerne tout le champ des théories et des méthodes de la mesure en psychologie.

La méthode des tests concerne plus spécifiquement quant à elle, l'évaluation souvent quantitative, des **caractéristiques psychologiques** (aptitudes, processus, traits...). Elle permet de mettre en évidence l'existence et l'importance de **différences individuelles relativement stables** dans ce domaine. Aussi, ainsi que le souligne Pichot elle « est fille de la psychologie différentielle » (1997 ; p.6).

Non directement observables, ces caractéristiques psychologiques sont des **construits hypothétiques** qui vont être inférés à partir de comportements observables ; ce qui nécessite un certain nombre de vérifications rigoureuses, impliquant l'usage de techniques statistiques et la définition de règles méthodologiques guidant la création, le développement et l'application adéquate des instruments de mesure réalisés: **les tests**.

Quelques repères

1869 → Galton entreprend l'étude anthropométrique des différences individuelles.

1879 → Wundt fonde le premier laboratoire psychologique comportant un volet psychométrique.

1890 → Cattell introduit les termes « mental test ».

1905 → Binet et Simon construisent le premier test d'intelligence.
Jung créé le test d'association de mots (1^{er} projectif).

1912 → Stern propose la notion de Quotient Intellectuel.

1920 → Woodworth met au point le premier inventaire de personnalité.

1921 → Rorschach publie Psychodiagnostic.

1927 → Strong publie l'Inventaire d'intérêts professionnels.

1939 → Weschler présente sa première échelle d'intelligence pour adultes.

1961 → Adoption d'un texte de référence commune en matière de déontologie des psychologues par la Société Française de Psychologie.

1968 → Brunet et Lezine terminent leurs travaux sur le premier baby-test français.

1985 → Publication des Standards for Educational and Psychological Testing.

1994 → Edition du D5D (Description en 5 Dimensions de la personnalité) de Rolland et Mogenet.

5. QU'EST-CE QU'UN TEST ?

5.1. DEFINITIONS

BINET, 1895.

“Les tests sont des expériences arrêtées d'avance, qui permettent d'obtenir des résultats relatifs aux différences individuelles pour plusieurs processus psychiques.”

Cette définition, antérieure à la parution du test BINET-SIMON met en relief la nécessité méthodologique de la **standardisation** ainsi que la **fonction du test**, qui consiste à mettre en évidence et évaluer les **différences individuelles** dans les **processus psychiques**.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES PSYCHOTECHNIQUES, 1933.

C'est la première définition officielle des tests:

“Un test est une épreuve définie, impliquant une tâche à remplir, identique pour tous les sujets examinés, avec une technique précise pour l'application du succès ou de l'échec, ou pour la notation numérique de la réussite.”

Cette définition est essentiellement **descriptive, technique**, et non plus fonctionnelle comme celle de BINET. Elle se centre sur un aspect méthodologique caractéristique et fondamental du test: la **standardisation** de la situation d'évaluation.

PICHOT, 1949.

“On appelle test mental une situation expérimentale standardisée servant de stimulus à un comportement. Ce comportement est évalué par une comparaison statistique avec celui d'autres individus placés dans la même situation, permettant ainsi de classer le sujet examiné, soit quantitativement, soit typologiquement”.

Cette définition insiste également fortement sur la **standardisation**, le terme “**standardisé**” apparaît du reste explicitement pour la première fois. Elle introduit également l'indispensable comparaison du comportement évalué avec celui d'autres individus, comparaison qui vise à permettre le classement du sujet examiné au sein d'un groupe de sujets défini. Ce qui renvoie à la seconde caractéristique fondamentale des tests : l'**étalonnage**.

REUCHLIN, 1950.

“Toute technique permettant une description quantitative contrôlable du comportement d'un individu placé dans une situation définie, par référence au comportement des individus d'un groupe défini, placés dans la même situation”.

Cette définition contemporaine de celle de PICHOT, en est très proche. Evoquant **standardisation** et **étalonnage**, elle introduit toutefois explicitement la notion de **groupe de référence**.

HUTEAU, 1981.

“ Le test est un instrument d'observation standardisé, permettant de décrire un comportement à l'aide d'une échelle numérique ou d'un système de catégories”.

C'est une définition essentiellement opérationnelle qui associe **test** et **observation rigoureuse** en soulignant les deux aspects méthodologiques fondamentaux des tests: la **standardisation** et la **catégorisation** soit l'usage **d'étalonnages**.

REUCHLIN, 1991.

« Epreuve, utilisée notamment en psychologie différentielle, qui permet de décrire le comportement d'un sujet dans une situation définie avec précision (« consigne » du test) par référence au comportement d'un groupe défini de sujets placés dans la même situation ».

Cette dernière définition reprend les deux caractéristiques fondamentales des tests :

⇒ **la standardisation** , qui implique que les modalités d'évaluation soient strictement définies et identiques pour tous, et l'existence d'étalonnage ;

⇒ **l'étalonnage**, système de classement qui permet de savoir où se situe, sous l'angle de l'épreuve utilisée, un sujet ayant obtenu un certain résultat par rapport aux sujets de la population dans laquelle il peut être légitimement placé.

Finalement ...

A travers ces définitions se manifestent également les **caractéristiques métrologiques** des tests attestant de leur fiabilité. Ainsi :

1) Le test vise à mettre en évidence des différences individuelles au niveau des comportements. Il doit donc présenter une certaine **sensibilité ou finesse discriminative**.

2) Ces comportements sont censés refléter certains processus mentaux, certaines caractéristiques psychologiques non observables directement mais définis. Ce qui renvoie au problème de la **validité**.

3) Les mesures effectuées à l'aide d'un test doivent présenter une certaine stabilité : ce point concerne la **fidélité**.

Ces différentes caractéristiques et plus particulièrement les qualités métrologiques définies de manière plus précise et examinées sous leurs divers aspects lors du cours de licence donné en amphi.

5.2. CLASSIFICATION.

Il existe une multitude de tests mentaux et de nombreux systèmes de classification ont été élaborés depuis le début du siècle pour ordonner cette multitude. Ces classifications peuvent reposer sur différents critères (types de personnes évaluées, ex: enfants/adultes ; la facette de la conduite étudiée, ex: connaissances, aptitudes, personnalité ; le mode d'administration, ex: individuel/collectif ; le cadre institutionnel de l'évaluation, ex: tests scolaires, professionnels, de recrutement...).

Classiquement, on distinguera les tests **d'EFFICIENCE** des **tests de PERSONNALITE**.

♦ **LES TEST D'EFFICIENCE** concernent l'évaluation des caractéristiques individuelles impliquées dans le recueil et le traitement de l'information. Leur caractéristique principale est que pour chaque item, on peut définir une **“bonne réponse”**, ou « **réponse juste** ». Les performances des sujets s'expriment généralement en termes d'**efficience** (nombre de bonnes réponses par rapport au nombre d'items).

♦ **LES TESTS DE PERSONNALITE** concernent l'évaluation des caractéristiques individuelles impliquées dans l'orientation et le contrôle des conduites. Leur caractéristique principale est qu'il n'existe pas de **“bonne réponse”** ou « **réponse justes** » aux items. Ce que l'on va

généralement repérer ce sont des **types de réponses**. Bien qu'il soit possible, sur la base des réponses données aux différents items, de dégager un score numérique, on ne caractérisera jamais les sujets en termes d'efficacité.

6. Les tests d'efficacité.

Ils comportent 3 grandes sous catégories.

6.1. Les tests de connaissances et tests psychopédagogiques.

Il s'agit d'épreuves standardisées destinées à évaluer des performances en relation avec un cursus scolaire.

On peut distinguer ici les **tests de connaissances stricto sensu** (on parle aussi de tests scolaires voire d'épreuves communes) des **épreuves psychopédagogiques**.

→ Les premiers renvoient à des épreuves très centrées sur les connaissances, les savoirs que doit posséder un élève d'un niveau scolaire donné et impliquent généralement une définition des objectifs de l'évaluation partant des programmes et instructions officielles (de telles épreuves sont élaborées par la Direction de l'Évaluation et de la Prospective (D.E.P.) en vue de la réalisation des évaluations nationales CE₂, 6^{ème}, 2^{de}). Leur usage n'est pas « réservé » aux psychologues et concerne en fait plutôt les enseignants.

→ Les secondes visent davantage à saisir les processus et ont pour ambition d'établir un diagnostic des difficultés de fonctionnement de l'élève. Elles sont utilisées par les psychologues, notamment psychologues scolaires et conseillers d'orientation psychologues.

Très diversifiés, tant d'un point de vue formel qu'au niveau du contenu disciplinaire, beaucoup de ces tests concernent :

→ **la maîtrise de la langue** (compréhension et expression ; ex : l'**Alouette** : test d'analyse de la lecture et de la dyslexie ; **Lecture Silencieuse**, test qui vise à vérifier la compréhension de la lecture silencieuse du CE₂ à la 3^{ème}).

→ **les mathématiques** (ex: le **TAM**, ou **Test Analytique de Mathématiques**, vise à l'analyse des difficultés et des lacunes en maths d'élèves de 6^{ème} et de 5^{ème}).

LES TESTS CONCERNANT DE PROCESSUS SPECIFIQUES.

Catégorie un peu fourre-tout, elle rassemble les tests mesurant des processus cognitifs qui ne sont pas considérés directement comme des aptitudes intellectuelles, ni comme des connaissances scolaires.

C'est là que l'on va généralement classer les tests permettant d'évaluer des capacités psychomotrices, des capacités d'attention, (et plus spécifiquement la concentration d'énergie, la capacité à s'abstraire des sources de perturbation ou attention concentrée, l'attention distribuée), ou encore des tests concernant les capacités mnésiques.

Quelques exemples.

→ Test des **Mouvements Conjugués** de RICOSSAY qui utilise le principe du « écran » (pour adolescents et adultes).

→ Test des **Deux Barrages** de ZAZZO (Parmi un ensemble de signes similaires, barrage d'un signe puis de deux signes donnés comme modèles) qui éprouve le contrôle psychomoteur par la comparaison de la vitesse et de la précision (pour adolescents et adultes)

→ Tests de **Barrage** de BONNARDEL, de PIERON et TOULOUSE (repérer et barrer 3 signes parmi 8 proposés) qui concernent l'évaluation de l'attention concentrée, dans un contexte de perception difficile du fait d'usage de signes très petits (pour adolescents et adultes).

→ Test de la **Figure Complexe** de REY (copier puis reproduire de mémoire une figure géométrique complexe) utilisable à partir de 4 ans.

→ **Epreuves de rythme** (3 tests) de STAMBACK, qui évalue le niveau d'organisation temporelle chez des enfants de 6 à 12 ans, suivant 3 aspects : tempo spontané, structures rythmiques, symbolisation spatiale de structures temporelles.

6.2. Les tests d'intelligence.

Selon l'approche théorique sous-jacente aux épreuves, on distingue trois catégories de tests d'intelligence.

⇒ **1-Une APPROCHE GLOBALE et EMPIRIQUE** qui postule que l'intelligence est constituée essentiellement **d'un seul processus général**, mise en œuvre dans une grande variété de situations, et qui conduit à l'élaboration **d'épreuves composites** constituées de situations problèmes variées. Ce type d'épreuve permet la caractérisation de chaque individu par un indice global : le **Quotient Intellectuel** ou **QI**. Sous bien des aspects, les différentes épreuves s'inscrivant dans cette approche sont des « remake » de l'échelle Binet-Simon.

exemples:

l'ECNI, Echelle Collective de Niveau Intellectuel de BENEDETTO

Epreuve papier/crayon, construite en quatre cahiers successifs, articulés, centré chacun sur un niveau scolaire (du cours préparatoire à la 6^{ème}/5^{ème}), a été conçue pour les enfants de 6 à 14 ans.

Les 8 principaux types de sous-tests qu'elle comporte sont les suivants : *Analogies Verbales* (ex: *œil est à voir comme oreille est à ...*), *Proverbes* (épreuve de compréhension verbale), *Vocabulaire* (identifier des synonymes), *Appartenance à une ou deux classes* (ensemble non ordonné à compléter), *Série numérique* (identifier la logique d'une série numérique pour la compléter), *Matrices* (non verbal ; trouver l'élément manquant pour compléter une série), *Un élément différent* (identifier dans un ensemble un élément différent des autres), *Différences* (chercher l'élément le plus différent d'un élément donné). Permet le calcul d'un QI global ainsi que verbal et non verbal (à partir du cahier II).

Les échelles individuelles de WECHSLER.

Echelles **individuelles** dont le premier prototype remonte à 1939 (Wechsler-Bellevue, pour adolescents et adultes, Version Française : 1955 par Pichot, n'est pratiquement plus utilisée). Aujourd'hui, trois versions coexistent, correspondant chacune à un groupe d'âge. Elles sont régulièrement révisées : **WPPSI** ou Wechsler Preschool Primary Scale of Intelligence, pour les enfants de 4 ans 1 mois à 6 ans 7 mois ; **WISC** ou Wechsler Intelligence Scale for Children, pour les enfants de 6 ans 4 mois à 16 ans 7 mois ; **WAIS** ou Wechsler Adult Intelligence Scale, applicable à partir de 16 ans jusqu'à 79 ans.

Ces trois épreuves possèdent la même structure : elles permettent le calcul d'un **QI total**, d'un **QI Verbal** et d'un **QI de Performance**. Chacune des sous-échelles de ces épreuves (soit verbale et performance) est constituée des sous-tests assez semblable d'une épreuve à l'autre quant à leur principe et certains de leurs items.

→ A titre illustratif, la **sous échelle Verbale** du **WISC III** (dernière révision du WISC, 1996) comporte **6 sous-tests** dont Information (série de questions orales évaluant la connaissance de faits ou d'objets ordinaires, d'endroits ou de gens connus), Arithmétique (série de problèmes arithmétiques à résoudre mentalement et auxquels il faut répondre oralement), Similitudes (série de paires de mots présentés oralement. Le sujet doit trouver la similitude entre les deux objets, concepts, auxquels renvoient ces deux mots proposés). La **sous échelle Performance** comprend **7 sous-tests** (qui font appel aux capacités perceptivo-motrices) dont Complètement d'images (série

d'images en couleur qui représentent des objets ou des situations familières ; pour chaque image, il faut trouver la partie manquante), Code (on propose au sujet une série de formes géométriques ou de chiffres associés chacun à un symbole simple ; le sujet doit faire correspondre ces symboles avec les formes géométriques ou les chiffres), Cubes (reproduire des modèles géométriques en deux dimensions à l'aide de cubes bicolores).

⇒ **2**-Une APPROCHE STRUCTURALE ou PLURALISTE et FACTORIALISTE qui postule que l'intelligence est multidimensionnelle, soit constituée d'un ensemble d'**Aptitudes**. Dans ce contexte, chacune fait l'objet d'une évaluation et l'individu est défini par un **profil** qui correspond au positionnement de ses performances dans chaque aptitude évaluée. Les tests correspondant à cette approche théorique sont souvent regroupés en **batterie**, pour fournir un profil d'aptitudes complet.

C'est par l'**analyse factorielle** exploratoire que l'on a généralement identifié les diverses aptitudes qui correspondent à des **facteurs communs** à certaines tâches intellectuelles. Ces aptitudes constituent ainsi des **variables hypothétiques** expliquant les corrélations existant entre épreuves ou groupes d'épreuves (nous reviendrons sur ce point lors des cours portant sur l'usage de l'analyse factorielle dans le cadre de l'élaboration et de l'étude de la validité des tests).

Exemple :

La Batterie d'Aptitudes Primaires (PMA) de THURSTONE (publiée en 1947 aux USA), mesure cinq des huit aptitudes primaires mises en évidence par analyse factorielle par cet auteur (soit un test par facteur : Signification Verbale (facteur V), Aptitude Spatiale (facteur S), Raisonnement (facteur R), Aptitude Numérique (facteur N), Fluidité Verbale (facteur W)).

On peut également inclure dans cette catégorie, les test dits de **Facteur g**, la mise en évidence de ce facteur impliquant l'usage de l'analyse factorielle. Dans ce contexte et de manière opérationnelle, **g** renvoie au **facteur commun** à l'ensemble des tests d'une batterie. C'est **SPEARMAN**, inventeur de la première méthode d'analyse factorielle, qui mit en évidence ce facteur en appliquant cette méthode aux résultats obtenus par un ensemble de sujets dans diverses épreuves (1904). Ce n'est qu'une vingtaine d'années plus tard qu'il « conceptualisa » **g** comme une **capacité générale d'éduction de relations et de corrélats**, soit une capacité générale à établir et appliquer des relations.

Ce qui caractérise généralement ces tests dits de facteur **g**, c'est qu'ils impliquent la mise en œuvre d'un raisonnement inductif sur un matériel non figuratif .

Exemples :

Les Progressive Matrices de RAVEN, PMR, (Standard, 1938, PM38-PMS, pour adolescents et adultes ; Couleur, 1947, PM47-PMC, pour jeunes enfants, personnes âgées et débiles mentaux ; Advanced, 1941/47, PMA, pour cadres et étudiants), sont présentés comme des tests d'observation et de raisonnement. Le sujet doit découvrir, parmi une série de petites figures proposées celle qui permet de compléter correctement une grande figure.

Le D.48 de PICHOT (Version Française du test des dominos de ANSTEY) s'inscrit également dans la lignée des travaux de Spearman et des test de facteur **g** (pour adolescents et adultes).

6.3. les tests reposant sur une théorie de développement

⇒ **3**-Une APPROCHE reposant sur une THEORIE DU DEVELOPPEMENT ET DU FONCTIONNEMENT COGNITIF, qui vise à situer le sujet par rapport à un modèle de développement, de fonctionnement.

Exemples :

LES TESTS « PIAGETIENS ».

Bien que Piaget ne se soit nullement intéressé aux tests et à l'évaluation des différences individuelles (bien au contraire !), les multiples situations qu'il a imaginées pour mettre en évidence les stades de développement de la pensée logique ont été adaptées par certains auteurs pour en faire des tests permettant d'évaluer ces stades. C'est ainsi que fut élaborée par F. LONGEOT l'Echelle de Développement de la Pensée Logique (EDPL), épreuve individuelle pour enfants de 8 à 16 ans, composée de 5 sous-tests (Permutation de jetons (combinatoire), quantification des probabilités (groupe INRC), oscillation du pendule (logique des propositions), courbes mécaniques (coordination), conservation du poids et du volume (dissociation)).

Le K-ABC :

Batterie pour l'examen psychologique de l'enfant élaboré par A. et N. KAUFMAN (1983 ; version Française : 1993), épreuve individuelle, pour enfants de 2 ans ½ à 12 ans ½.

Cette batterie prend appui, d'une part, sur les travaux de neuropsychologie et de psychologie cognitive conduisant à la distinction de deux formes de traitement de l'information : par processus séquentiels : les différents aspects de l'information sont traités l'un après l'autre, successivement dans le temps ; par processus simultanés : les différents aspects de l'information sont traités en même temps. D'autre part, distinguant processus et connaissances, elle s'inspire également du modèle de l'intelligence de Cattell et Horn (1966) soit de la distinction entre Intelligence Fluide et Intelligence Cristallisée (théorie qui sera examinée en cours lors de la séance sur l'étude de la validité).

C'est ainsi que la batterie est constituée de 3 sous échelles : processus séquentiels (3 sous tests dont Mouvement des mains : exécuter une série de mouvements de mains dans le même ordre que la démonstration du psychologue), processus simultanés (7 sous tests), connaissances (6 sous-tests dont Vocabulaire : nommer un objet dont on présente la photo). Les deux sous échelles de processus se combinent en une échelle composite qui donne une mesure globale de l'intelligence. Au final, pour cette batterie, on va disposer de 4 notes standards (1 par échelle) que l'on va comparer deux à deux.

A noter que si ces épreuves s'inspirant de théories permettent l'établissement de diagnostics plus précis, plus fins, il n'en demeure pas moins qu'ils présentent une bonne corrélation avec des tests plus classiques (K-ABC et WISC par exemple) ; ce qui du même coup, comme le souligne Huteau (1997 p. 80) contribue à la validation théorique a posteriori de l'approche empirique caractérisant ces tests classiques.

7. LES TESTS DE PERSONNALITÉ.

Ils comportent également 3 grandes sous catégories

7.1. Les Tests objectifs de Personnalité.

Ce sont en fait des épreuves de performance dont les résultats permettent de tirer des conclusions quant à certains aspects, certains traits particuliers de la personnalité des sujets (ex : stabilité, méticulosité...). Elles ne visent pas à une évaluation globale de la personnalité. Seules certaines caractéristiques du comportement des sujets durant la passation des épreuves sont relevées, de telle sorte que les sujets ignorent le but réel de la mesure. D'un point de vue formel, ces épreuves peuvent ressembler à des tests d'aptitudes ou des épreuves projectives.

Un certain nombre de ces épreuves permettent l'évaluation des styles cognitifs, caractéristiques individuelles qui renvoient à la forme de l'activité mentale plutôt qu'à son contenu.

Un des styles les plus connus est la Dépendance/Indépendance à l'égard du Champ (D.I.C.) qui s'avère associé à un grand nombre de conduites. Une des épreuves classique

permettant son évaluation est le G.E.F.T., Group Embedded Figure Test (l'E.F.T est la version individuelle) test des figures encadrées de Witkin et al.(1971). Les items constitutifs des épreuves consistent à trouver une figure simple au sein d'une figure plus complexe. Elles permettent donc de distinguer les individus selon leur capacité à percevoir un élément en le séparant de son contexte et à adopter une attitude analytique en situation de résolution de problème. Ces deux épreuves s'adressent aux adultes, quel que soient leur âge ou leur niveau socio-culturel. Il existe toutefois une version individuelle pour enfants, le C.E.F.T. (Goodenough et Eagle, 1963).

Autre style bien connu : La Réflexivité/Impulsivité (Kagan et al. 1964), évaluée par le M.F.F.T., Matching Familiar Figures Test, test d'appariement des figures perceptives. Cette dimension permet de distinguer les sujets selon leur capacité à différer leur réponse lorsqu'il y a une décision à prendre. Pour les différents items, il s'agit de trouver parmi six dessins d'objets familiers, lequel est strictement identique au modèle présenté. Le temps de latence des réponses, et le nombre d'erreurs sont deux indices généralement relevés.

7.2. Les Tests projectifs.

Contrairement aux tests objectifs, ces épreuves visent généralement, à permettre une **définition globale de la personnalité**, une évaluation des modalités du fonctionnement psychique et de son développement. Elles reposent sur une **conception psychodynamique de la personnalité** et traitent fondamentalement des **processus inconscients** et des **mécanismes de défense** associés au fonctionnement psychique. Elles se fondent sur **l'hypothèse de projection**, le terme projection renvoyant à l'opération par laquelle le sujet expulse de soi et localise dans l'autre, personne ou chose, des qualités, des sentiments, des désirs voire des « objets » qu'il méconnaît ou refuse en lui.

Deux caractéristiques essentielles distinguent ces tests des autres tests: **l'ambiguïté du matériel** présenté au sujet (ce qui ne signifie pas qu'il ne soit pas standardisé) ainsi que la totale **liberté de contenu et d'élaboration des réponses** qui lui est laissée. Le sujet est censé se projeter dans ses réponses, exprimer ses conflits, ses refoulements, etc. La cotation de ces réponses ouvertes est très complexe et leur l'interprétation nécessite de bien connaître la théorie sous-jacente, qui est souvent psychanalytique.

Exemples :

Le **RORSCHACH** (H. Rorschach, 1921), test projectif structural de type constitutif, comportant de 10 planches représentant une tâche d'encre symétrique et plus ou moins complexe que le sujet doit organiser. L'épreuve peut durer de 30 minutes à 2 heures.

Le **T.A.T. , Thematic Apperception Test** (Murray, 1935), test projectif thématique de type interprétatif, constitué de 20 planches représentant sous forme de dessins ou de gravures, des situations plus ou moins ambiguës que le sujet doit interpréter. Contrairement au Rorschach, il est spécifiquement réservé aux adultes. Une version pour enfant existe : le C.A. T. (Bellak, 10 planches). A noter qu'une version sénior du TAT existe : le S.A.T, pour les personnes âgées de 65 à 75 ans.

7.3. Les Questionnaires et Inventaires.

Ils sont très nombreux et se présentent comme un **ensemble de questions ou affirmations** par rapport auxquelles le sujet doit se positionner en indiquant si l'énoncé les caractérise ou pas, ou

en choisissant parmi plusieurs propositions celle qui le décrit le mieux, etc. Le plus généralement les questions sont fermées, ce qui facilite grandement la cotation des réponses.

Faisant appel à l'**introspection**, les informations qu'ils fournissent peuvent présenter certains décalages avec les conduites effectives du sujet. Par ailleurs, certains sujets peuvent avoir tendance à répondre en fonction de **styles de réponse** plutôt qu'en fonction du contenu des items ; ce qui peut biaiser le profil de personnalité obtenu. Deux styles sont bien connus et doivent impérativement être contrôlés : la **tendance à l'acquiescement** (inclination pour les réponses positives) et la **désirabilité sociale** (sensibilité aux normes sociales)

On peut distinguer **trois grandes catégories** de Questionnaires et Inventaires de personnalité suivant l'approche sous-jacente de la personnalité et la méthode de construction choisie.

1- Les questionnaires prenant appui sur une **approche typologique** de la personnalité.

Un **type** renvoie à un ensemble hétérogène de caractéristiques individuelles décrivant le comportement de manière globale. Le nombre de ces questionnaires est assez limité, mais ils sont très appréciés des professionnels de l'évaluation psychologique. Il est vrai que les types proposés sont généralement assez proches des catégories naturelles utilisés par les sujets qui s'y retrouve donc assez bien.

La typologie psychologique la plus célèbre est celle du psychanalyste C. G. Jung (1950) qu'opérationnalise le M.B.T.I., Inventaire Typologique de Myers-Briggs (1943). L'objectif de cet inventaire est de déterminer, à partir d'auto-évaluations faites d'après des réactions facilement observables, les préférences fondamentales des gens en ce qui a trait à la perception et au jugement. Il comporte 4 échelles bipolaires, non totalement indépendantes, renvoyant aux quatre composantes du modèle de Jung (introversion/extraversion ; jugement/perception ; sensation/intuition ; pensée/sentiment), chacune constitué d'une vingtaine d'items. Les réponses aux quatre échelles sont transformées en type codifié en quatre lettres. Au final, 16 types peuvent être distingués, 16 portraits psychologiques qui permettent la classification des individus et des professions.

L'Inventaire Personnel de Holland, I.P.H. (1985) établit également une typologie des personnes, parallèle à une catégorisation des champs professionnels. La théorie sous-jacente (Holland, 1960), postule qu'il existe 6 grandes dimensions de la personnalité permettant de rendre compte également des intérêts, et 6 grandes catégories d'environnements professionnels correspondant aux 6 dimensions d'intérêts soit : Réaliste, Intellectuel, Artistique, Social, Entrepreneurial, Conventionnel (typologie RIASEC). Les relations entre ces dimensions sont représentées par un hexagone définissant les ressemblances entre les dimensions des intérêts. Les sujets sont généralement caractérisés par leur intérêt dominant, 6 types renvoyant aux dimensions précédemment évoquées sont ainsi distingués. Mais on ne va pas se contenter de cet intérêt dominant et généralement analyser le profil renvoyant à la position du sujet sur chacune des 6 dimensions distinguées.

L'I.P.H est composite par la forme : il est constitué de 10 subtests, de nature différente, avec des modalités de réponses différentes (ex : auto-description à l'aide d'adjectifs (choisir 6 adjectifs au sein des 36 proposés ; Identification à un personnage célèbre à choisir à partir de 12 propositions ; préférence pour une activité parmi 6 proposées....).

2- Les questionnaires prenant appui sur une **approche factorielle** de la personnalité, l'analyse factorielle étant alors la méthode statistique utilisée pour identifier **les traits** de personnalités considérés comme les composantes de la personnalité. Un trait se caractérise par un **continuum** sur lequel on va pouvoir situer les individus. Il est considéré comme relativement stable dans le temps et à travers les situations. Le principe de l'analyse est le suivant (nous y reviendrons

de manière plus détaillée en cours) : des corrélations entre variables observables (items du test) sont extraites des **variables latentes** (les facteurs) qui vont correspondre par la suite aux traits.

Les travaux réalisés dans ce contextes ont été très nombreux et au final, jusqu'à la fin des années 80, on comptait autant de modèles factoriels de la personnalité que d'auteurs. Les modèles proposés peuvent être plus ou moins étendus (comprendre un nombre plus ou moins important de traits).

Exemples :

l'E.P.I. de Eysenck, (*Eysenck Personality Inventory, 1964*), qui positionne le sujet sur deux dimensions essentielles indépendantes: le Névrosisme et l'Introversion/Extraversion. Il s'agit donc d'un questionnaire d'auto-évaluation comportant 57 items (24 items par dimensions et une échelle de mensonge comprenant 9 items) auxquels le sujet répond par oui ou non. Sa passation est de l'ordre de 10 minutes. Il peut être rempli par les adolescents (à partir de 16/17 ans) et les adultes de tous niveau de formation Cette épreuve existe sous deux formes parallèles (A et B)

- **le 16 P.F. de Cattell** (questionnaire de Personnalité en facteurs, 1949) évalue 16 traits bipolaires de la personnalité normale (ex : Cordialité, Stabilité émotionnelle, Sensibilité, Réserve, Perfectionnisme...). Chaque trait est évalué par 10 à 13 items. Ces traits sont des traits de source soit des traits permettant d'expliquer de nombreux autres traits de surface. Suivant des analyses ultérieures, en combinant ces 16 dimensions primaires, on obtiendrait 5 facteurs secondaires (ou généraux : Extraversion ; Anxiété, Intransigeance, Indépendance, Maîtrise de soi). La 5^{ème} version (**16 PF-5, 1993**), comporte 185 items dont certains permettent de calculer des indices de validité de protocole, soit concernant la désirabilité sociale, l'acquiescement et les réponses rares. L'épreuve est destinée à des sujets d'au moins 16 ans. La passation, individuelle ou collective nécessite de 35 à 40 minutes.

- **le D5D (Description de la personnalité en 5 dimensions)** de Rolland et Mogenet (1994) est un questionnaire informatisé qui prend appui sur le modèle de description de la personnalité en 5 facteurs généraux (de second ordre): **théorie des « Big Five »**, basé initialement sur l'approche lexicale (initiée par Cattell lors de la construction du 16PF) qui postule que le lexique d'une langue contient tous les éléments nécessaires à la description des diverses caractéristiques de la personnalité. Les 5 facteurs retenus sont : Extraversion/Introversion ; Amabilité/Hostilité ; caractère Conscientieux ; Stabilité émotionnelle/Névrosisme ; Ouverture d'esprit).

L'épreuve comporte 55 items présentés sous forme ipsative : 11 séries de 5 qualificatifs de désirabilité sociale équivalente sont proposées au sujet. Pour chaque série et à deux reprise, le sujet doit indiquer lequel des adjectifs proposés le décrit le mieux et le moins. La passation, individuelle, sur ordinateur, nécessite une dizaine de minutes et est réservée à l'adulte. L'analyse des profils obtenus peut se faire suivant différents modes de lecture (Image de soi, Soi idéal, Image perçue, analyse de profils d'équipes...)

3- Les questionnaires a-théoriques, prenant appui sur une **approche empirique**.

A **visée pragmatique**, cette méthode est surtout utilisée au USA et utilise dans son principe de construction, la méthode des **groupes contrastés** : on administre un nombre important d'items à deux groupes de sujets dont l'un est représentatif de la population générale et l'autre présente certaines caractéristiques que l'on souhaite évaluer à l'aide du test. Les items différenciant les deux groupes seront retenus.

Un bon exemple de ce genre de test est le **M.M.P.I., Minnesota Multiphasic Personality Inventory** (Hathaway et McKinlay, 1942), test qui vise au diagnostic des troubles de la personnalité et des troubles mentaux. À partir de la littérature psychiatrique, on a relevé 504 symptômes qui ont été traduits en questions. Ce questionnaire, appliqué à des malades mentaux et des sujets normaux, a permis de distinguer les questions qui différencient les sujets malades des sujets normaux. Les questions sont regroupées en 10 échelles: Hypochondrie, Dépression, Hystérie, Personnalité psychopathique, Masculinité/Féminité, Paranoïa, Psychasthénie, Schizophrénie, Hypomanie, Introversiion sociale.

La forme individuelle de l'épreuve consiste en une boîte contenant 550 fiches comportant chacune une proposition de description. Le sujet doit classer ces fiches en 3 tas : Vrai (la plupart du temps), Faux (la plupart du temps), Je ne sais pas (ce dernier tas ne devant pas regrouper plus de 1/10^e des fiches. Les sujets doivent être au moins âgés de 16 ans et savoir lire. Le test comprend également 4 échelles permettant d'évaluer la validité du protocole. La passation prend entre 30 et 90 minutes.

Depuis 1991, une nouvelle version papier-crayon de l'épreuve a été réalisée (Butcher, Dahlstrom et Graham.): le **MMPI-2**, qui comporte les mêmes échelles mais un peu plus d'items (n : 567) ; En fait, on a effectué un certain nombre de changements de normes mais on a conservé les échelles standard. Sa passation peut être collective ou individuelle et nécessite de 30 à 90 minutes.

Depuis 1998, une version Adolescent (le **MMPI A**) existe, qui comme pour la version adulte, est surtout utilisée dans un cadre psychiatrique. Cette version est étalonnée pour des âges de 14 à 18 ans.

Autre exemple : le **C.P.I., Inventaire Psychologique de Californie** (Harrison G. Gough, 1957; **version révisée en 1987**) dont le but est d'évaluer les variables utilisées au quotidien par les gens « normaux », pour comprendre, classifier et prédire leurs comportements sociaux ainsi que ceux d'autrui. L'épreuve est applicable de 13 à 65 ans.

La dernière version de l'épreuve comporte 20 échelles (ex : Sociabilité, Tolérance, Dominance, Acceptation de soi etc... notées de telle sorte que les plus hautes valeurs de notes soient associées au statut le plus conventionnellement favorable à la variable. Les notes brutes obtenues à ces échelles sont traduites en notes standard de moyenne 50 et écart type 10 à partir desquelles on établira le profil du sujet. Une feuille de profil pour les hommes et les femmes est distinguée.

Les 462 items constituant la forme révisée ont été choisis d'une part, par la méthode des groupes contrastés (ne sont retenus que les items qui maximisent les différences entre les deux groupes contrastés considérés), et d'autre part, par analyse des corrélations item/score d'échelle (les items retenus étant ceux présentant les corrélations les plus fortes avec le score total à l'échelle). Sur ces 462 items, 192 sont issus du MMPI.

Le CPI révisé est beaucoup utilisé en passation individuelle. Les items sont imprimés sur un cahier : pour répondre aux items, le sujet dispose d'une feuille de réponses. Ces items sont formulés dans un langage courant et de manière à limiter la désirabilité sociale (ex : je n'ai pas mené ma vie comme il faut). Le sujet répond par Vrai ou Faux. La passation dure entre 45 minutes et une heure.

CLASSIFICATION DES TESTS PSYCHOLOGIQUES

