

Université Abderrahmane Mira-Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Psychologie et Orthophonie



Tests psychologiques

M1 Psychologie Clinique

Dr GUEZOU I

3^{ème} cours

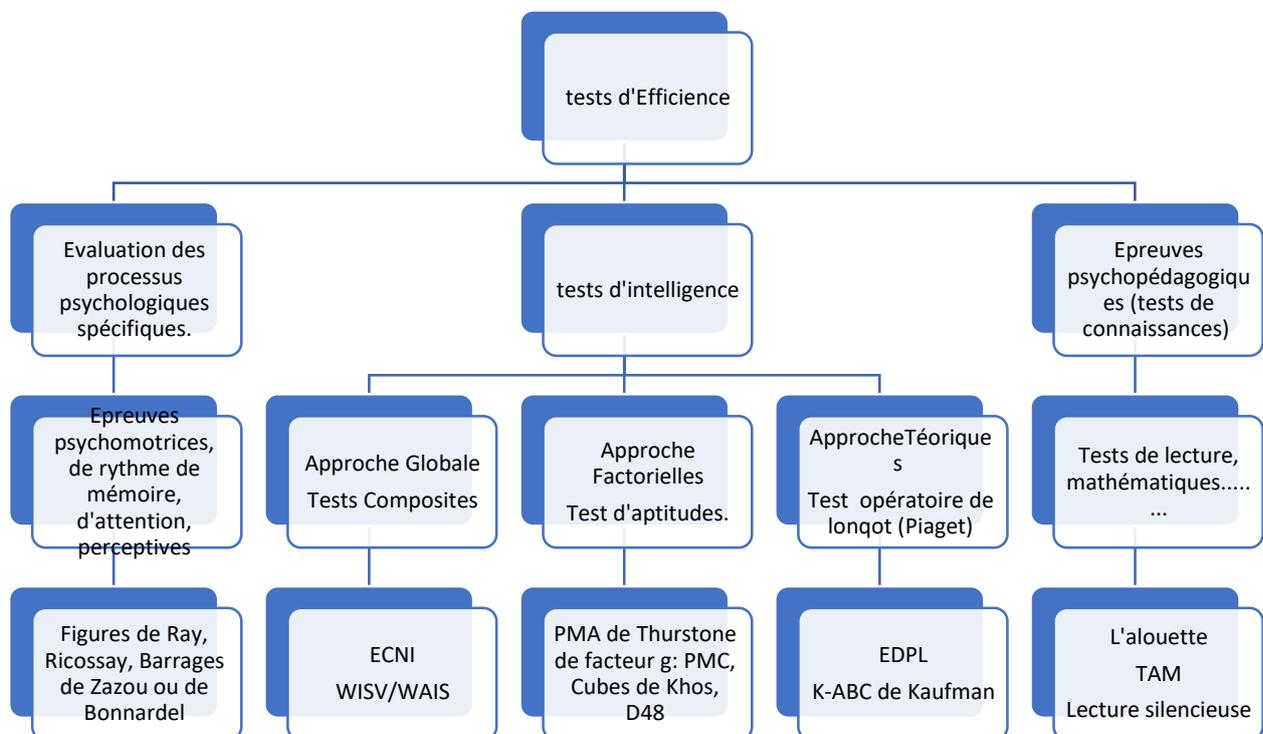
Année universitaire 2023/2024

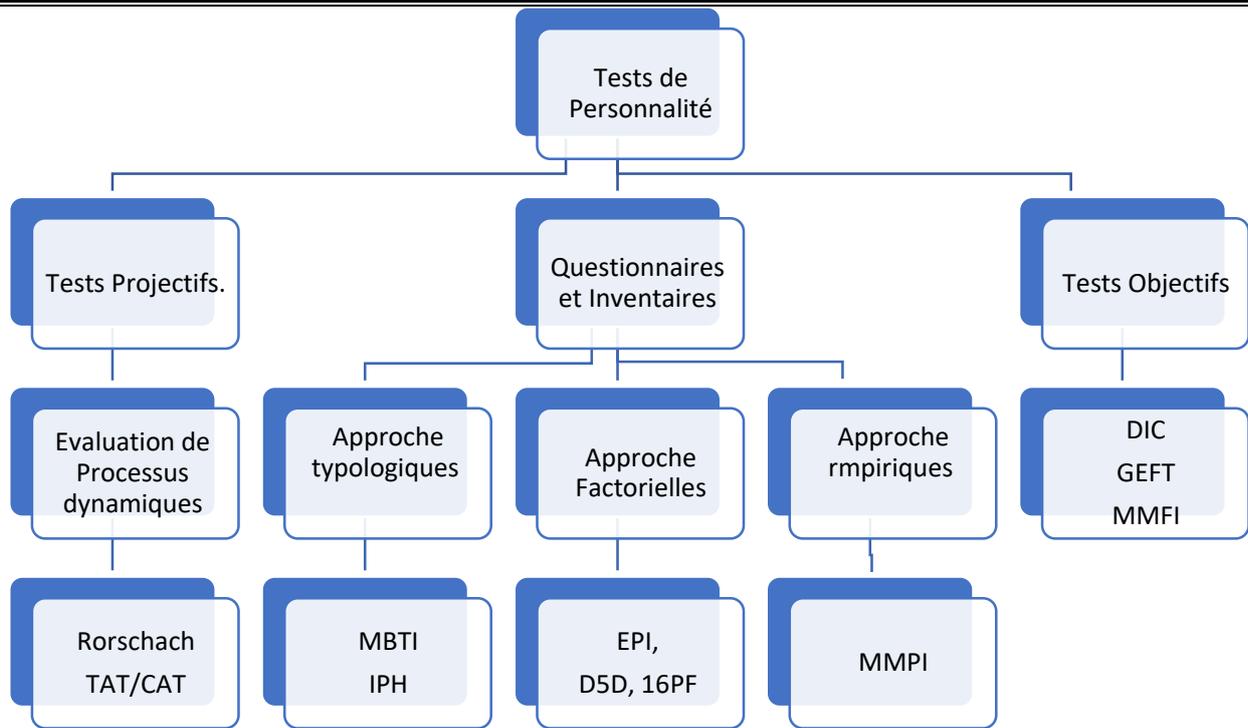
Classification des tests

Il n'existe pas de classification unique des tests psychologiques. Les tests psychologiques peuvent se distinguer par :

- ❑ des caractéristiques formelles (tests papier-crayon, tests de performance),
- ❑ le mode de passation (individuel ou collectif),
- ❑ les caractéristiques de la population à laquelle ils s'adressent (enfants, adultes, baby-tests, etc.),
- ❑ les objectifs (on parle alors de classification fonctionnelle).

La classification la plus souvent utilisée est de type fonctionnel. On distingue les **tests cognitifs (ou tests d'efficience)** des **tests de personnalité** (ce qui permet d'effectuer une typologie grossière des tests et ne couvrent pas toutes les mesures).





Remarques

- Une des différences essentielles entre test d'efficiace et tests de personnalité est que les premiers sont associés à des performances (il y a des bonnes et des mauvaises réponses, le temps d'exécution peut être pris en compte) alors que pour les second, il n'y a pas des bonnes et des mauvaises réponses. Par ailleurs ils sont le plus souvent sans contrainte temporelle.
- En Amérique du Nord (Canada), les tests de connaissances sont parfois classés dans une catégorie plus large (**test de rendement**) qui évalue "le niveau de connaissance ou d'habilité d'une personne dans un domaine particulier". Dans cette catégorie on retrouve cependant des épreuves qui dépassent le champ classique de la psychologie et parfois étendent largement la définition de test que nous avons proposé ici.
- Parmi les tests de personnalité (questionnaire et inventaires), on distingue aussi (ce qui n'est pas fait dans le schéma précédent) les tests d'intérêts ou de valeurs des grands tests de personnalité. Les tests d'intérêts, de valeurs ou de motivation concernent surtout l'orientation et le monde du travail. Ils sont nombreux et, parfois, s'éloignent des standards de construction des tests.

- La classification des éditeurs de tests ne recoupe pas obligatoirement cette classification. Il en est de même pour les ouvrages ou les sites proposant un recensement des tests (cf. par exemple, le site officiel de l'Institut Buros qui est spécialisé dans la publication d'analyses critiques de pratiquement tous les tests sur le marché)

Les tests d'efficience (ou cognitif):

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 d'efficience (ou cognitif) permettent d'évaluer la capacité à acquérir des connaissances, la capacité à traiter certaines informations, des niveaux de connaissances, des aspects du fonctionnement cognitif. Habituellement on distingue :

- **Tests d'aptitudes** : permettent d'évaluer la capacité à acquérir des connaissances ou à traiter des informations dans des domaines particuliers (aptitudes : verbale, spatiale, numérique, etc.).
- **Les échelles composites d'intelligence** : évaluent un niveau de performance ou un niveau de développement global (les résultats sont exprimés le plus souvent en quotient intellectuel [QI] ou quotient de développement [QD])
- **Les tests de connaissances (achievement test)** : permettent d'évaluer les connaissances acquises (tests de connaissances scolaires et professionnelles). Comme nous l'avons mentionné précédemment, cette catégorie est incluse dans une catégorie plus large (dans les classifications nord-américaine) qui sont les "tests de rendement". Ces derniers englobent les grandes évaluations internationales (comme les enquêtes PISA), les tests de connaissances, les tests d'évaluation scolaire, etc. Ils s'écartent donc parfois de notre définition des tests (définition qui est plus restreinte).

- **Tests spécifiques (évaluation de processus) ou tests neuropsychologiques** : test d'attention-concentration, test de mémoire, etc.

Remarque : parmi les tests d'efficience on distingue aussi les tests de vitesse qui privilégient l'évaluation par le temps d'exécution des problèmes : les items sont le plus souvent simples. A l'inverse les tests de puissance n'ont pas de limite de temps et les items sont complexes.

Les tests de personnalité :

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'efficience.

Les tests de personnalité permettent d'évaluer l'ensemble des aspects « non cognitifs » de la personnalité : les intérêts, les attitudes, les valeurs personnelles, et les traits de personnalité. Certaines des épreuves de personnalité n'ont parfois qu'à la marge les caractéristiques d'un test (standardisation, référence à une norme, fidélité, validité). On distingue actuellement :

- **Les tests objectifs** : dans une perspective classique, ce sont des épreuves cognitives perceptives ou motrices à partir desquelles on tire des indications sur le comportement. Elles sont dites objectives car elles ne laissent pas de place à la subjectivité du sujet dans sa réponse ni à celle de l'évaluateur dans la cotation (exemples : le labyrinthe de Porteus, anxiété et test du dessin en miroir).

Cette définition est différente de celle que l'on trouve en Amérique du nord qui est souvent reprise dans les traductions d'ouvrage sur la psychométrie. Dans cette tradition psychométrique, on ne retient que la seconde partie de la définition classique : les tests objectifs sont les tests de personnalité à cotation

objective : ce sont donc, pour la majorité d'entre eux, les questionnaires et les échelles, cf. dessous.

- **Les tests projectifs** : la personne doit interpréter des images ambiguës (épreuves de Rorschach, TAT, etc.). Les travaux de validité concernant l'interprétation sont peu nombreux et l'accord inter juge est parfois faible.
- **Les questionnaires/échelles** : Le sujet doit répondre à de nombreuses questions (souvent par oui ou non). Cette méthode présente des inconvénients (tendance à l'acquiescement et désirabilité sociale) mais ces « biais » peuvent être en partie contrôlés. On distingue : les mesures de traits de personnalité ; les échelles d'intérêts ; les mesures d'attitudes ou de valeurs.

Remarques :

- le terme de test projectif a été introduit par Lawrence K. Frank en 1939 pour signifier la proximité entre différentes épreuves.
- Le même Lawrence K. Frank propose en 1948 une classification plus précise des tests de personnalité, classification souvent citée qui ne correspond cependant plus totalement aux tests actuellement en développement. Il distinguait les techniques constitutives (organiser un matériel non structuré comme l'épreuve des tâches d'encre de Rorschach), les techniques constructives (la personne doit, à partir d'un matériel défini, construire des structures plus larges comme le test du monde de Bühler), les méthodes interprétatives (la personne doit interpréter une expérience ayant une signification affective, par exemple le Thematic Apperception Test ou test de Frustration de Rosenzweig) et enfin les techniques réfractives (la personnalité est appréhendée par la distorsion qu'il fait subir à un moyen de communication).