

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



Tests psychologiques

M1 Psychologie Clinique

2^{EME} cours

Dr GUEZOU I

Année universitaire 2023/2024

Le plan:

- 1. Introduction Générale.**
- 2. Classification des tests.**
- 3. La standardisation des tests.**
- 4. La construction des tests.**
- 5. Les tests en pratiques (psychologie Clinique).**
- 6. Éthique et tests psychologiques.**

Introduction générale

Bases historiques :

La méthode des tests est née dans la deuxième moitié du XIX^e siècle au moment où la psychologie tente de se donner un statut scientifique.

C'est au psychologue américain Mac Keen Cattell que l'on doit le terme de "test mental".

Deux principaux courants vont orienter l'évaluation de cette méthode des tests :

- Le courant psychométrique anglo-saxon, créé par Francis Galton. Autodidacte anglaise, cousin de Darwin, ayant une formation mathématique, Galton s'intéresse à l'utilisation des méthodes statistiques pour mesurer des différences individuelles. Il croit en la primauté des facteurs héréditaires dans la détermination des caractéristiques Humaines et l'utilisation des méthodes mathématiques et statistiques vont, bien après sa mort, continuer à marquer le courant psychométriques.
- Les travaux d'Alfred Binet qui créé en 1905 la première échelle de développement de l'intelligence de l'enfants, connue sous le nom de Binet-Simon.
- Très proche de la psychologie scientifique de l'époque, la méthode des tests va ensuite connaître un développement spécifique. Le succès considérable des tests (pour le dépistage des enfants en difficulté scolaires, pour recrutement des cadres de l'armée américaine lors de la première guerre mondiale...) va amener les psychologues utilisateurs à adapter, modifier, compléter, les techniques existantes, souvent sur des bases très empiriques et parfois assez éloignées de l'évolution des connaissances théoriques.

-

Généralisation de la méthode des tests

La première guerre mondiale marqua un autre tournant dans l'utilisation de la méthode des tests. En 1917, l'armée américaine se servit systématiquement de tests mentaux pour recruter un million et demi de soldats et désigner ses cadres. Les tests de personnalité commencèrent alors à se développer ; les psychologues de l'armée construisirent un prototype afin d'identifier les personnes sérieusement perturbées psychiquement, mais il faudra attendre la seconde guerre mondiale pour un développement plus rapide.

Après la seconde guerre mondiale, les tests se généralisèrent au niveau international et relevèrent de tous les domaines (santé, travail, éducation).

Aujourd'hui, les tests bénéficient d'un franc succès et continuent de se développer grâce aux travaux de recherches de nombreux auteurs.

Qu'est-ce qu'un test ?

Parmi les diverses définitions présentes dans la littérature psychologique nous retiendrons celle de Pichot (1954).

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

Cette définition souligne le fait qu'une telle mesure n'est en aucune façon une mesure "physique" (on mesure pas l'intelligence ou la personnalité comme la taille ou le poids) mais une mesure très "relative", dans laquelle une performance ou un comportement produit par un sujet est situé statistiquement par rapport à un échantillon d'autres sujets (de même caractéristiques), préalablement placés dans la même situation (même conditions de présentation et d'application, même critères de notation).

Pour le psychologue qui veut construire un test. Il faut donc :

- Déterminer la ou les compétences à évaluer (intelligence Générale, aptitude numérique, perceptive, spatiale, capacité de mémorisation, personnalité...) et la population de sujets sur laquelle on veut les évaluer ;
- Choisir une (ou plusieurs) situation(s) nécessitant le mise en œuvre des compétences à évaluer (tâche à effectuer, problème à résoudre, questionnaire...), déterminer très précisément les conditions d'application et de notation de la situation expérimentale (standardisation);
- Constituer un échantillon aussi représentatif que possible de la population de sujets à laquelle on s'intéresse, le soumettre à la situation expérimentale et établir la distribution statistique des performances ou des comportements (selon le cas).

La performance ou le comportement produit par tout sujet auquel on applique ensuite le test (dans les mêmes conditions que l'échantillon) est comparée à la distribution de l'échantillon.

La mesure n'exprime donc qu'une position statistique dans une distribution ; reste ensuite au psychologue à interpréter la signification de celle-ci du point de vue psychologique.

On appelle test mental une situation expérimentale standardisée servant de stimulus à un comportement (Pichot, 1997) et qui doit répondre aux critères suivants :

- Ce comportement est comparé à d'autres individus placés dans la même situation. Le comportement déclenché est enregistré avec précision, objectivé et catégorisé selon des règles précises.
- Les propriétés de la mesure sont connues (sensibilité, fidélité, validité).
- L'utilisation/l'interprétation répond à des normes et nécessite des connaissances techniques et théoriques Autrement dit : le test doit permettre de décrire le comportement et situer ce comportement dans un groupe biologiquement (exemple : âge) et socialement déterminé (test dit normatif).

Pour que cette comparaison ait un sens, il faut donc que le test soit identique pour tous, tant pour la passation que pour l'appréciation des réponses (standardisation).

A savoir :

- Le test n'a pas (jamais) de valeur universelle. Il permet de situer un individu dans un groupe.
- Le terme de test a de multiple sens au quotidien, mais le terme de test psychologique ou test mental à un sens bien spécifique (cf. ci-dessus).
- On présente souvent les anciennes épreuves de sélection des fonctionnaires chinois comme des précurseurs des tests (probablement à tort) car s'ils présentaient certainement des caractéristiques communes avec les tests, il s'agissait cependant d'outils de sélection, d'évaluation de connaissances, plus proche de la notion de concours que de tests. Par ailleurs, ce système a largement évolué pendant 1300 ans et n'a pas toujours reposé sur une véritable évaluation des compétences.
- Aujourd'hui, les applications de la méthode des tests concernent le monde de la santé, celui de l'éducation et de la formation, et enfin le monde du travail.

Que mesure un test ?

Des caractéristiques psychologiques, mais comment les définir ? Qu'est-ce que l'aptitude numérique ? Qu'est-ce que l'aptitude spatiale ? Qu'est-ce que la personnalité ? La méthode des tests a toujours buté sur la définition de l'objet qu'elle prétend mesurer, contournant le problème par des réponses très empiriques. Cela n'a pas manqué de susciter des critiques comme celle de Boring disant : " Qu'est-ce que l'intelligence ? C'est ce que mesurent les tests".

Pratique et connaissance des tests:

La pratique des tests n'est pas une pratique en aveugle. Dans le domaine de la santé par exemple, elle s'inscrit dans une démarche clinique pour donner des éléments de réponse à des questions précises posées par le psychologue lui-même, par une institution, par un patient, etc. Le processus d'évaluation permet de faire une appréciation des forces, des faiblesses, et des particularités

des comportements de l'individu tout en tenant compte du fait que les outils d'évaluation sont imparfaits. En pratique, il faut savoir que certains manuels de test ne comportent pas toutes les données psychométriques utiles pour s'assurer de leurs qualités et il ne faut pas faire confiance en aveugle aux auteurs des tests ou penser qu'un test vendu est forcément fiable (valide et fidèle). Parfois, les informations sont présentes mais il est facile de voir que celles-ci sont erronées ou fausses (même pour des tests édités par des maisons d'éditions connues). Une bonne connaissance des méthodes de construction des tests est donc nécessaire (afin de porter un regard critique sur les outils que l'on utilise). Au niveau individuel, le psychologue doit limiter les erreurs dans l'interprétation et doit intégrer les données psychométriques. Aux États-Unis, le psychologue doit prouver les qualités psychométriques des tests utilisés (ex : un psychologue a été condamné pour faute professionnelle car il s'était basé sur un test ayant de mauvaises qualités psychométriques pour diagnostiquer un retard mental chez un enfant qui a dû aller en institution psychiatrique).

Des connaissances théoriques en psychométrie sont donc un des éléments essentiels à une bonne pratique dans le respect du code de déontologie professionnelle, mais aussi et surtout, dans le respect des personnes qui font confiance aux psychologues.