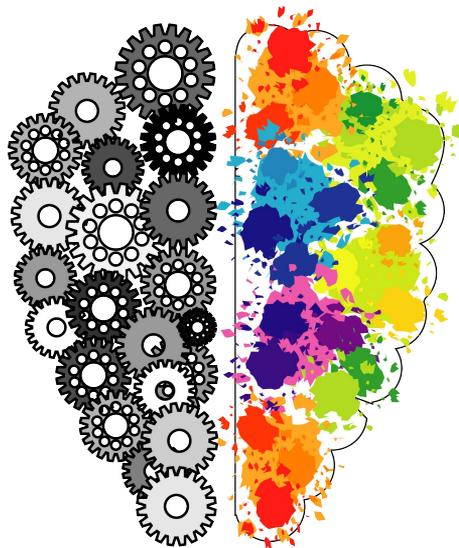


Description  
des  
*TESTS FONCTIONNELS*  
du site  
[www.mfo-psycho.ch](http://www.mfo-psycho.ch)

par : F. Gendre & R. Capel



MFO S.à.r.l.  
Tests et Psychométrie  
Méthode fonctionnelle online -

# 1. L.A.B.E.L.

La Liste d'Adjectifs Bipolaires et en Échelle de Likert (L.A.B.E.L.) est un instrument d'évaluation de la personnalité basé sur l'analyse de l'image de soi reflétée dans une liste d'adjectifs descriptifs. L.A.B.E.L. s'inscrit donc directement dans la lignée de l'Adjectif Check List de Gough (adaptation française par Francis Gendre), mais son procédé de dépouillement, dit *fonctionnel*, l'en distingue radicalement, tout en lui procurant de nombreux avantages.

- Sa durée de passation est relativement courte (30 - 40 minutes, 174 items), la fidélité de ses échelles élevée. Les interprétations qui s'en inspirent sont donc très fiables, à condition d'être élaborées par des personnes compétentes.
- L.A.B.E.L. comporte, entre autres, cinq échelles de contrôle permettant de juger de la valeur d'un protocole de réponses, autrement dit de l'opportunité d'en interpréter les résultats. Ces indices permettent de détecter avec une probabilité élevée des réponses données au hasard (cohérence), ainsi que des protocoles remplis trop rapidement ou sans attention (fidélité intra-personnelle). Sa construction très particulière élimine le problème du biais causé par la variabilité du nombre de réponses, de même que celui dû au biais d'acquiescence. Par ailleurs, il permet de repérer facilement les auto-descriptions exagérément favorables (désirabilité sociale) ou défavorables. Les indices de contrôle de L.A.B.E.L. permettent aussi, dans certains cas et lorsque les résultats sont interprétés par une personne expérimentée, de suspecter des « images forgées » ou des « personnalités factices », susceptibles d'être générées en situation de sélection.
- L.A.B.E.L. mesure la plupart des traits de personnalité connus depuis ces dernières décennies, de même que les plus anciens comme l'*Extraversion*, la *stabilité émotionnelle* ou, pour l'anecdote, les types hippocratiques. L.A.B.E.L. présente les résultats de plusieurs manières, laissant la liberté au psychologue de choisir les configurations qui lui conviennent le mieux. La feuille de sortie des résultats fournit, par exemple, les résultats nécessaires à des interprétations en termes de : *rôles en analyse transactionnelle*, *théorie des « Big Five »*, *styles cognitifs de Welsh*, *théorie des besoins de Murray*, *théorie de la personnalité professionnelle d'après Holland*, *les 9 types de l'ennéagramme*, etc.
- L.A.B.E.L. présente également un modèle original de la personnalité, basé sur un regroupement empirique des échelles en 13 « *clusters* » ou « *parcelles de traits homogènes de la personnalité* » (cf. manuel).

La passation de L.A.B.E.L. s'effectue sous forme papier-crayon ou informatisée. Son dépouillement ne peut être effectué que par un système

informatique centralisé, ce qui permet d'actualiser périodiquement l'étalonnage en fonction des nouvelles passations (des étalonnages ou des profils de groupes spécifiques peuvent être obtenus sur demande).

- DOMAINES D'APPLICATION ET D'UTILISATION :

- Analyse en mode personnalisé, différentielle (comparaisons inter-personnelles) et clinique (intra-personnelle) de l'image de soi *auto-décrite* à l'aide d'adjectifs, pour des personnes âgées d'au moins 17 - 18 ans ;
- Analyses en mode **auto-évaluation** : utilisation comme aide à l'entretien pour les évaluations personnelles (assessments), entretiens de sélection, orientation scolaire et professionnelle, reclassement de personnes ayant des difficultés professionnelles (réorientations, etc) ;
- Analyses en mode **team profile** permettant la comparaison du profil de plusieurs membres d'un team au profil moyen du groupe.
- Analyses en mode **hétéro-évaluation** : analyses « 360 degrés », entre deux ou plusieurs personnes : supérieurs, pairs et subordonnés décrivent tous la même personne, qui se décrit elle-même. L'analyse porte sur les comparaisons entre ces différents profils auto et hétéro-évalués ;

- CRITÈRES DE FIABILITÉ :

- Fidélités *split-half* supérieures à la moyenne observée dans la plupart des tests du même type. Fidélité test-retest (stabilité) au dessus de .70 pour la plupart des échelles.
- Validité vis-à-vis de critères d'appartenance professionnelle, validité situées entre .50 et .80 vis-à-vis des échelles « Big Five » mesurées par le NEO-PI de Costa & Mc Crae. Validité vis-à-vis du CPI de Gough (entre .50 et .65, cf. manuel). Validité vis-à-vis du MBTI (entre .50 et .80 selon les échelles).
- Toutes ces valeurs sont consignées dans le manuel disponible sur le site (*manuels des tests*).

## 2. I.V.P.G. (VALEURS)

L'Inventaire de Valeurs Professionnelles et Générales (I.V.P.G.) est un instrument d'évaluation de valeurs, construit dans la tradition des recherches de Rokeach et d'autres auteurs (*cf.* manuel) sur l'évaluation des traits de motivations et de valeurs personnelles et professionnelles, susceptibles d'expliquer les grandes orientations et choix de l'existence.

L'I.V.P.G. permet une meilleure connaissance des motivations humaines, par l'analyse de l'intensité des divers attachements à des idéaux divers, personnels, sociaux et professionnels. L'I.V.P.G. est particulièrement utile lorsque utilisé conjointement avec des instruments mesurant les intérêts professionnels (OPUS, LIVAP/LIMET), mais aussi la personnalité (L.A.B.E.L.). L'analyse des conflits entre valeurs, intérêts et traits de personnalité dominants est essentielle dans la compréhension des difficultés d'orientation, de choix de carrière, et d'existence en général.

- Sa durée de passation est courte (15 à 20 minutes environ pour répondre à 126 items), la fidélité de ses échelles élevée. Les interprétations qui s'en inspirent sont donc très fiables, à condition d'être élaborées par des personnes compétentes.
- Comme tous les tests fonctionnels du site [www.geca-psytest.com](http://www.geca-psytest.com), l'I.V.P.G. comporte des échelles de contrôle permettant de juger de la valeur d'un protocole de réponses, autrement dit de l'opportunité d'en interpréter les résultats. En particulier, l'indice de cohérence (*cf.* manuel) se montre extrêmement valide dans la mise en évidence de problèmes existentiels nécessitant un soutien psychologique.
- DOMAINES D'APPLICATION ET D'UTILISATION :
  - Conjointement avec d'autres instruments d'évaluation, pour les évaluations personnelles (assessments), entretiens de sélection, orientation scolaire et professionnelle, reclassement de personnes ayant des difficultés professionnelles.
- CRITÈRES DE FIABILITÉ :
  - Fidélités *split-half* largement supérieures à la moyenne observée dans la plupart des tests du même type (*cf.* manuel) ;
  - Validité vis-à-vis de critères d'appartenance professionnelle, validité (très satisfaisante étant donnée l'hétérogénéité des domaines) entre .30 et .50 vis-à-vis des échelles de L.A.B.E.L., ainsi que vis-à-vis des « Big Five »

mesurés par le NEO-PI. Le manuel de l'I.V.G.P. se trouve sur le site [www.geca-psytest.com](http://www.geca-psytest.com), menu : *manuels des tests*.

### 3. LIVAP/LIMET (INTERETS)

L'inventaire LIVAP/LIMET (ou INTERETS) condense les apports de deux tests d'intérêts dont l'utilisation complémentaire s'est révélée d'un très grand intérêt :

- LIVAP est un instrument de mesure des intérêts professionnels inventoriés par l'intermédiaire d'une *liste de verbes d'activités professionnelles* ; LIVAP évalue les intérêts professionnels du point de vue du « **j'aimerais faire** » et donc de l'orientation générale de l'énergie de la personne ;
- LIMET est un instrument de mesure des intérêts professionnels inventoriés par l'intermédiaire d'une *liste de professions extraites du site orientation.ch*. LIMET mesure les intérêts professionnels du point de vue du « j'aimerais être », donc plus spécifiquement du **rôle social** et des projections y relatives.

Le programme de dépouillement mesure la convergence entre ces deux aspects, analyse précisément les réponses à tous les items, fournit les scores bruts comparables et standardisés correspondant aux théories de Holland, de Kuder, et aussi à des échelles propres au test, lesquelles sont plus détaillées.

- Sa durée de passation est d'environ 45 minutes (128 verbes et 140 professions), la fidélité de ses échelles élevée. Les interprétations qui s'en inspirent sont donc très fiables, à condition d'être élaborées par des personnes compétentes.
- Utilisé conjointement avec l'I.V.P.G. et L.A.B.E.L., LIVAP/LIMET permet une approche globale et unifiée de la personne, tenant compte de ses points de convergence (harmonie) et de ses conflits (difficultés à concilier des caractéristiques propres et des aspirations...) en ce qui concerne les plus importants domaines directeurs de l'existence.
- DOMAINES D'APPLICATION ET D'UTILISATION :
  - Conjointement avec d'autres instruments, pour les évaluations personnelles (*assessments*), entretiens de sélection, orientation scolaire et professionnelle, reclassement de personnes ayant des difficultés professionnelles (réorientations, etc).
- CRITÈRES DE FIABILITÉ :
  - Fidélités split-half et test-retest équivalentes ou au-dessus de la moyenne observée dans la plupart des tests du même type ;

- Validités situées entre .45 et .75 vis-à-vis des échelles originales de l'IPH (Holland) de Dupont (*cf.* bibliographie du manuel) et du Néo-KUDER de Descombes (*idem*). Validités de *construct* très satisfaisantes vis-à-vis des échelles de l'I.V.P.G., du Neo-PI, du TCI de Cloninger et du L.A.B.E.L.
- Le manuel de ce test (manuel INTERETS) est épuisé et nous avons décidé de ne pas le réimprimer étant donné que nous proposons d'utiliser en lieu et place de LIVAP/LIMET son successeur OPUS (*cf.* ci-après).

## 4. OPUS

### ORIENTATION PROFESSIONNELLE UNIFIÉE ET SYNTHÉTIQUE

OPUS est une forme courte, simplifiée et récemment mise à jour du test INTERÊTS (LIVAP/LIMET). Comme son « parent », OPUS comprend deux tests : le premier est une liste de métiers associés à des rôles professionnels (ce que j'aimerais être) et le second est une liste de verbes associés à des activités professionnelles (ce que j'aimerais faire).

OPUS devrait actuellement entièrement remplacer LIVAP/LIMET dont le manuel n'est plus disponible.

D'un point de vue purement technique, OPUS est un instrument de mesure extrêmement perfectionné car il est le seul test, à notre connaissance, qui paramétrise les catégories de réponse et permet ainsi de calculer des scores bruts « absolus » au sens statistique du terme. Cela étant, OPUS comprend 100 métiers et 84 verbes et utilise, comme les autres tests du site, une des spécificités de la méthode fonctionnelle, à savoir la création d'un espace commun permettant ainsi une comparaison directe (mesure par les réponses aux verbes et à la liste de métiers) des deux approches, concrétisée par le calcul de leur convergence. Enfin, pour simplifier l'interprétation des résultats, le pdf des résultats comporte un texte automatique en fonction des préférences exprimées et hiérarchisées dans le modèle de Holland.

Finalement, OPUS a été conçu pour remplacer LIVAP/LIMET dans toutes les situations, et particulièrement dans le cas de *testings* disposant de peu de temps de passation et nécessitant une interprétation simplifiée, aisément transmissible, et cela sans altérer la fidélité de ses échelles (dont les classiques RIASEC). Par ailleurs, toutes les analyses de validation effectuées jusqu'à ce jour montrent une validité équivalente de OPUS par rapport à celle de LIVAP/LIMET. Un manuel complet de OPUS se trouve sur le site [www.geca-psytest.com](http://www.geca-psytest.com) dans le menu « manuels des tests ».

## 5. COMPER

L'inventaire de personnalité et de compétences professionnelles COMPER a été développé pour compléter l'analyse de l'image de soi (qui se fait par L.A.B.E.L. par des adjectifs exclusivement) à l'aide d'une analyse des compétences auto-évaluées (« soft skills »), dans le but de comparer la convergence entre ces deux aspects (compétences et personnalité), essentiels dans l'analyse de l'intégration de la personne au monde du travail.

COMPER est donc un condensé de deux tests, il offre la possibilité unique de projeter dans une structure évaluative commune, composée des 5 dimensions fondamentales (réalisation personnelle, intellectualisation, besoin social, communication et management, contrôle et organisation) deux aspects essentiels dans le cadre de toute formule d'*assessment* ou de recrutement :

- Le profil des **dispositions personnelles** (auto-décrites) en rapport avec la personnalité et l'image de soi, directement liées à l'environnement professionnel qui conviendrait au mieux à la personne ;
- Le profil des **compétences** (également auto-décrites) en rapport avec ce que la personne estime savoir ou aimer faire dans un environnement professionnel.

L'évaluation conjointe de ces deux aspects par une série d'adjectifs, ou de compétences permet une explicitation des potentialités de la personne, selon que la personnalité dépasse ou non les limites des compétences auto-évaluées (diagnostic de stress ou de frustration possible).

- Afin de pouvoir dépasser l'habituelle candeur consistant à nier la capacité manipulatoire de certains candidats mis en situation de sélection, COMPER calcule une série d'indices de contrôles permettant de connaître le degré de confiance que l'on peut accorder à une passation, donc aux résultats obtenus, étant donné l'intensité du biais de désirabilité professionnelle qu'il est possible d'y déceler (tendance à se présenter comme le « candidat parfait pour le poste mis au concours »).
- Sa durée de passation est de 20 à 40 minutes (112 phrases et 88 adjectifs présentés pèle-mêle afin de troubler au maximum les tentatives de manipulation). La fidélité de ses échelles est élevée, les interprétations qui s'en inspirent sont donc très fiables, à condition d'être élaborées par des personnes compétentes.
- COMPER permet de décrire des postes particuliers, donnant ainsi la possibilité d'y comparer le profil des candidats. La comparaison avec des profils de *teams* est aussi possible, *celle-ci étant rendue plus objective grâce à des indices chiffrés de la convergence entre les divers profils.*

- Un mini-manuel COMPER est disponible sur le site dans le menu : *manuels des tests*.
- DOMAINES D'APPLICATION ET D'UTILISATION :
  - Seul ou conjointement avec d'autres instruments ou techniques, pour les *assessments*, entretiens de sélection, orientation professionnelle, reclassement de personnes ayant des difficultés professionnelles (réorientations, évolution professionnelle, etc).
- CRITÈRES DE FIABILITÉ :
  - Les fidélités « split-half » figurent dans le mini manuel.

## **6. SOCR@T-S**

L'inventaire SOCR@T-S est un test court et synthétique (issu de L.A.B.E.L. et de COMPER) qui consiste en une liste de 54 adjectifs tirés du test L.A.B.E.L. et de 54 phrases tirées de COMPER. Les réponses à cette liste d'items servent de base au calcul d'un profil professionnel multi-dimensionnel, grâce aux développements les plus récents de la méthode fonctionnelle. Contrairement à COMPER qui est un test plus long et plus détaillé, SOCR@T-S propose un profil synthétique unique et mixte, calculé en tenant compte simultanément des réponses aux adjectifs et celles données aux phrases. En ce sens, SOCR@T-S est un COMPER abrégé et plus simple d'utilisation, dont les résultats sont interprétables par la plupart des répondants eux-mêmes.

- Comme les autres tests fonctionnels du site [www.geca-psytest.com](http://www.geca-psytest.com), SOCR@T-S calcule tous les indices de contrôle de la passation et fournit des scores bruts « absolus » comparables dans une hiérarchie intra-personnelle. Ces scores bruts sont ensuite standardisés en scores G de manière à pouvoir situer chaque résultat par rapport à une norme. Ce procédé, bien connu, permet d'identifier des « points forts » et des « points faibles » en référence avec les résultats d'un groupe dont les caractéristiques doivent être bien connues.
- SOCR@T-S innove en proposant une paramétrisation de l'échelle de réponse, tout comme dans l'inventaire d'intérêts OPUS. *Pour la première fois dans l'histoire de la psychométrie*, l'échelle en cinq points, dite de Likert, est paramétrisée en fonction du poids que le sujet donne à chacune de ses 5 catégories. Il ne s'agit donc plus de considérer l'échelle de Likert comme une

simple échelle ordinale dont les espaces entre catégories sont indûment considérés comme égaux, ou sans signification, mais comme une échelle de rapport pourvue d'un zéro et dont les intervalles entre catégories ont un véritable sens métrique, c'est à dire expriment réellement le poids que la personne attribue à chacune des 5 catégories lorsqu'elle donne ses réponses.

- *La deuxième innovation* de SOCR@T-S est que le mode dépouillement fonctionnel permet d'estimer une *probabilité de biais de sélection* qui donne une idée précise du degré de confiance pouvant être accordé aux résultats, particulièrement s'ils ont été obtenus en situation de recrutement.
- SOCR@T-S permet également une interprétation en termes de types MBTI et propose un texte détaillé (*cf.* menu : documents) associé à chacun des 16 codes définis par l'inventaire original de Myers et Briggs. Ce texte peut être restitué tel quel aux répondants.
- D'autres modèles sont évalués, comme les 9 types de l'ennéagramme par exemple.
- DOMAINES D'APPLICATION ET D'UTILISATION :
  - SOCR@T-S est un instrument facile à administrer et à interpréter, utilisable dans toutes les situations, en particulier celles qui autorisent une suspicion de biais de sélection (recrutement).
  - Il peut également être utilisé dans toutes les situations d'orientation et de recherche d'emploi et sert également dans le cadre d'un *coaching*, par exemple, associé à une mesure d'intérêts ou de valeurs, par exemple.
  - La passation de SOCR@T-S prend environ 15 minutes, le test peut être administré en 4 langues : français, anglais, italien et portugais.
- CRITÈRES DE FIABILITÉ :
  - La fidélité des échelles est élevée car elle est garantie par le type de dépouillement fonctionnel qui ne fait pas dépendre la fidélité de l'échelle du nombre d'items qui la constituent, tous les items participant à toutes les échelles. Les indices de fidélité et de validité seront présentés au fur et à mesure de leur élaboration dans un manuel en cours d'élaboration, mais ils peuvent déjà être demandés directement auprès des auteurs.

## 7. L<sub>O</sub>gIQ

Le test d'**aptitude au raisonnement** L<sub>O</sub>gIQ est directement dérivé de plusieurs formes expérimentales qui ont été étudiées à l'université de Lausanne dans le

cadre de recherches de diplôme. Basé sur une idée de M. Guyot, enseignant, et perfectionné par O. Richina. LOgIQ a tout d'abord porté le nom de « devinettes » dans une forme adaptée à des passations en milieu scolaire qui ont prouvé sa fidélité et sa validité vis-à-vis de divers critères, en particulier le test de Bonnardel B53, avec lequel les auteurs ont calculé une corrélation de .72.

La forme actuelle de 20 items, appelée LOgIQ dérive d'une forme plus longue qui a été expérimentée conjointement avec le B53 et le test COMPER. Les items actuels ont été sélectionnés en raison de leur qualités psychométriques particulières et aussi en fonction d'une durée de passation raisonnable,

LOgIQ est un test de puissance dans la mesure où le temps n'est pas limité, mais compté et joue un rôle dans le résultat au même titre que le nombre de réponses justes.

Les résultats de ce test sont donc de deux natures : le nombre de **réponses exactes** et le **temps** sont standardisés de manière à pouvoir distinguer au moins 4 catégories de personnes :

- Les « **efficaces** », rapides et résolvant correctement la plupart des problèmes ;
- Les « **inefficaces** » (pour ce type de tâche, évidemment) qui font beaucoup de fautes et qui mettent beaucoup de temps ;
- Les personnes **raisonnant bien, mais lentement**, qui font peu de fautes mais qui ont besoin de plus d'une heure pour achever la tâche ;
- Les personnes **pressées ou distraites** qui travaillent vite en faisant beaucoup de fautes.

Les scores bruts sont standardisés dans les unités les plus connues :

- **scores G** : identiques à ceux de nos tests d'attitudes (moyenne = 50 et écart-type = 20) ;
- **Stanines** : ce sont les *standard nine* qui consistent en neuf catégories standard, (moyenne = 5 et écart-type = 2, les « stanines » ne sont donc rien d'autre que des scores G arrondis à un seul chiffre, bornés entre 1 et 9) ;
- **Unités de Q.I.** : d'après Wechsler, utilisés dans les diverses versions des batteries WISC, WAIS, etc. (moyenne = 100 et écart-type = 15).

• CRITÈRES DE FIABILITÉ :

La version originale de O. Richina et D. Fernandez a montré des coefficients alpha très satisfaisants. La version actuelle n'a pas encore donnée lieu à ce genre de vérification.

La validité de cette version originale a été démontrée vis-vis du B53 de Bonnardel. La version pour adultes de 28 items qui a été expérimentée avec des

étudiants en psychologie a montré des validités semblables vis-vis du même B53 (.76 pour n = 54 étudiants). Par ailleurs, cette version a montré une corrélation forte avec l'échelle « rationalité » de COMPER : coefficient de corrélation : .64. (n = 37).

- UTILISATION :

L'échantillon de base de plus de 900 personnes suffit à assurer la précision des normes actuelles, même si certaines catégories de formation sont encore sous représentées en ce qui concerne les barèmes spécifiques.

Des travaux sont en cours pour préciser la validité de LOgIQ vis-vis de diverses voies de formation et secteurs professionnels.

## **8. B.E.M.M.A.**

### **BATTERIE D'ÉVALUATION MODULABLE POUR LA MESURE DES APTITUDES**

B.E.M.M.A. est une batterie disponible *online* pour l'évaluation des facteurs primaires et de diverses aptitudes, telles la vitesse et l'attention, l'orthographe, la compréhension de phrases, la vision spatiale, le raisonnement logique, etc. Cette batterie existe en deux versions :

- BEMMA complète qui prend environ 1h 40 ;
- B.E.M.M.A. Light qui dure environ 50 minutes.

La version courte de B.E.M.M.A. a été spécialement formatée pour être utilisée par des élèves de section non gymnasiale, de niveau moyen à faible. En particulier, B.E.M.M.A. Light est actuellement utilisée dans le cadre de la formation de l'École de Transition (ex OPTI) ou dans des services de placement pour personnes de formation interrompue ou de niveau scolaire bas.

Les sous-tests composant la batterie version « B.E.M.M.A. Light » sont les suivants.

- *Synonymes-Antonymes* : ce test vise à évaluer la compréhension et la connaissance verbales, c'est-à-dire la capacité à déterminer si deux mots proposés sont de même sens ou de sens contraire, ou s'ils n'ont aucun rapport entre eux.
- *Calcul numérique* : ce test évalue l'aptitude au calcul numérique. Il s'agit de déterminer si les égalités mathématiques (4 opérations de base, puissances, racines) proposées sont correctes ou non.

- *Orthogram*: ce test a pour but d'évaluer les connaissances de la grammaire et de l'orthographe. Il s'agit donc d'indiquer si les phrases proposées sont correctes ou si elles contiennent une faute (d'orthographe ou de grammaire).
- *Suites logiques* : ce test de raisonnement logique mesure la capacité à déduire la loi qui régit une suite logique (série de lettres ou de chiffres) en déterminant si la solution proposée suit la logique de la série présentée.
- *Matrices* : cette épreuve mesure l'aptitude à déduire la ou les relations entre 8 figures afin de déterminer si la figure proposée comme solution suit cette logique.
- *Objets et figures* : ce test spatial éprouve la capacité à se représenter des objets en 2 ou 3 dimensions et à déterminer si un plan en 2D correspond à l'objet représenté en 3D et si un objet présenté en perspective (3D) correspond à la projection (2D) proposée.
- *Problèmes mathématiques*: cette épreuve teste la capacité à résoudre des problèmes mathématiques simples exposés sous forme de phrase en déterminant si la solution proposée est correcte.
- *Caractères* : ce test (également spatial) évalue la capacité du sujet à se représenter mentalement le déplacement d'un caractère (par rotation ou rotation et symétrie).
- *Attention* : traditionnellement appelée test de collationnement, cette épreuve évalue la vitesse de traitement et l'attention des individus, qui doivent déterminer si les deux séries de caractères proposées sont strictement identiques ou s'il y a une faute de frappe.

BEMMA-LIGHT propose ainsi une évaluation relativement complète des aptitudes cognitives comprenant le facteur verbal (V), numérique (N), de raisonnement logique (R), spatial (S) ainsi que l'attention.

BEMMA-LIGHT se présente sous format informatisé, ce qui permet un traitement des réponses très rapide. La méthode de calcul des scores de BEMMA-LIGHT est originale et innovante puisqu'elle consiste en une correction corrélacionnelle (méthode fonctionnelle appliquée aux aptitudes) qui permet d'annuler les effets éventuellement avantageux (pour celui qui l'utilise) de la stratégie aléatoire, tout comme de celle de la stratégie de la réponse unique systématique.

La sortie des résultats fournit, pour chaque item, les réponses des sujets testés, ce qui donne la possibilité d'une reprise quasi-clinique du test avec les élèves, par une analyse approfondie item par item. Elle permet également d'avoir un retour sur les « réponses incertaines » (« 2 » ou « 4 » dans l'échelle de réponse) ce qui donne des indications précieuses sur le degré de confiance que l'élève a en ses réponses.

Les deux versions de B.E.M.M.A., longue ou courte, existent dans deux formes, l'une en temps fixe, pour des passations en groupe, et l'autre en temps mesuré, avec intégration du temps dans le résultat, tout comme dans LOGIQ.

## 9. ORPHYS

L'objectif de ORPHYS est d'analyser les relations entre diverses caractéristiques personnelles (intérêts, image de soi, attirances pour des activités) de manière à pouvoir envisager un conseil en matière d'activité(s) sportive(s). ORPHYS est développé dans le cadre de la thèse de Michael Pelling sur les stratégies de mise en mouvement de personnes sédentaires. Les personnes intéressées à ce projet peuvent s'adresser directement à lui pour de plus amples informations.

Adresse de contact : michael.pelling@bluewin.ch

## PRÉCISIONS AU SUJET DE LA MÉTHODE FONCTIONNELLE

L'appellation test ou « méthode fonctionnelle » provient du fait que, contrairement à la méthode classique, le calcul des scores aux échelles ne dérive pas de la simple sommation de réponses à certains items supposés constitutifs de certaines échelles.

Dans un test fonctionnel, *tous* les items participent au calcul de *toutes* les échelles. Mais ce ne sont pas les réponses brutes de la personnes aux items qui sont utilisées, ce sont des fonctions linéaires (multiples) des caractéristiques des items, modélisées par une équation que nous appelons « vecteur de stratégie du sujet ».

Parmi les nombreux avantages de cette méthode, l'un des plus importants est que ces fonctions linéaires permettent de construire des mesures tout aussi valides que celles construites selon le mode classique, tout en étant bien plus fidèles, ce que l'examen des indices confirme de manière indiscutable (*cf.* manuels).

Les détails de cette méthode (relativement complexe pour des personnes peu formées aux statistiques multi-variées) apparaîtront dans de nombreux articles en préparation, et notamment dans ceux déjà présents dans ce site (menu textes), ou parus dans les revues « Psychologie et Psychométrie » et « Pratiques Psychologiques » (*cf.* bibliographies des manuels).

## ***AVERTISSEMENT***

Seuls les dépouillements effectués par le site [www.mfo-psycho.ch](http://www.mfo-psycho.ch) sont certifiés et garantis du point de vue de leur qualité et de l'actualité de leur conception. La société MFO Tests et Psychométrie S.à.r.l. rejette toute responsabilité en cas d'utilisation de sorties de tests portant les noms de LABEL, IVPG, INTERETS, OPUS, SOCRATE, COMPER, LOGIQ ou Blocs de Lettres, dépouillés par d'autres personnes ou sources non autorisées.

Lutry, le 3. 11. 2020