



Recensement de tests francophones



Guide d'accompagnement préparé par

Wilfrid Larochelle, c.o.

LES PROJETS ALPHA ET OMÉGA

236, boul. St-Joseph ouest
Bureau 200
Montréal (Québec)
H2T 2P8

Téléphone : 514.273.6276
Télécopieur : 819.846.2980

pao@alphaomega.qc.ca

Mai 2008

L'INTELLIGENCE

Outil wechslérien :

Approche individuelle

1- WISC IV version pour francophones 2005

Auteur : David Wechsler

Pour en savoir plus :

<http://www.e-monsite.com/isabellesamyn/rubrique-999506.html>

Nom et adresse de l'éditeur: Pearson Assessment/ PsychCorp
55 avenue Horner
Toronto, Ontario M8Z 4X6
Téléphone: 1-866-335-8427
www.psychcorp.ca

Introduction au test :

Le test évalue les capacités intellectuelles d'un enfant de 6 à 16 ans.
Il fournit quatre composantes : compréhension verbale, raisonnement perceptif, mémoire de travail, vitesse de traitement de l'information.
Le manuel présente des normes québécoises.
Il existe un logiciel de correction entièrement en français.

2- WAIS III version française 2000

Auteur : David Wechsler

Nom de l'éditeur: Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

Le test évalue les capacités intellectuelles d'une personne de 16 à 29 ans.
Il fournit quatorze sous-ensembles répartis selon l'échelle verbale et l'échelle de performance.
Le manuel présente des normes franco-ontariennes.

3- L'épreuve individuelle d'habileté mentale 1989

Auteur : Jean-Marc Chevrier

Nom et adresse de l'éditeur: Institut de recherches psychologiques inc.
34, rue Fleury Ouest
Montréal (Québec) H3L 1S9
Téléphone 1-800-363-7800
Télécoipieur 1-888-382-3007
www.i-r-p.ca

Introduction au test :

L'instrument est composé de 11 sous-tests (verbaux et non verbaux).
Il mesure des habiletés mentales et s'adresse aux personnes de 10 à 86 ans.
Il est normalisé pour le milieu francophone québécois.
L'échantillon intégral de 10 à 44 est formé de plus de 1,400 personnes.

Approche collective**4- Examen d'habileté mental PELPER 1997**

Auteurs : Denis Pelchat et Yoland Perreault

Nom et adresse de l'éditeur : IREP inc.
103 rue Notre-Dame
Sainte-Agathe-des-Monts, Québec
J8C 2N4
Téléphone: 1-514-825-6222

Introduction au test :

C'est un test collectif édité en 1997.
Le temps d'administration varie entre 55 et 70 minutes.
Il est construit pour les 10 à 16 ans.
Il s'agit d'un test chronométré comprenant deux parties. La partie verbale comprend: connaissances, similitudes, jugement et vocabulaire. La partie non verbale comprend: histoire en images, sériations, raisonnement et images à compléter.

5- Test d'aptitudes informatisé-enfants 1994

Auteurs : Michel Pépin et Michel Loranger

Pour en savoir plus :

<http://www.psychotech.qc.ca/logiciels/taie.htm>

Nom et adresse de l'éditeur : Le réseau Psychotech inc.
2406, chemin Quatre-Bourgeois
Sainte-Foy (Québec)
G1V 1W5
Téléphone : (418) 659-7000
Télécopieur : (418) 659-7010
Web : www.psychotech.qc.ca

Introduction au test :

L'instrument est entièrement informatisé. Il n'y a aucune formation requise pour l'utilisation du logiciel. Les auteurs ont construit une batterie de 9 sous-tests indépendants. Les données normatives proviennent de deux échantillons recueillis lors de deux études distinctes et qui comprennent au total 1637 sujets.

Le premier est constitué de 475 sujets et il date de 1993. C'est sur celui-là que reposaient les données normatives de la version précédente du test. Le deuxième est constitué de 1162 enfants et il date de 1998. Les données des deux études sont utilisées dans la présente version pour déterminer les normes relatives à l'âge. Les données de la deuxième étude sont quant à elles retenues pour déterminer les performances en fonction des niveaux scolaires. Au total, le groupe de référence est constitué, après les ajustements des analyses, de 1631 sujets.

6- Test d'aptitudes informatisé-adolescents et adultes 1994

Auteurs : Michel Pépin et Michel Loranger

Pour en savoir plus :
<http://www.psychotech.qc.ca/logiciels/taia.htm>

Nom et adresse de l'éditeur : Le réseau Psychotech inc.

Introduction au test :

L'instrument est entièrement informatisé. Les auteurs ont construit une batterie de 11 sous-tests indépendants. En 1994, il existait un échantillon de 700 personnes par catégorie.

**Outil non verbal:
Approche individuelle**

7- Échelle non verbale d'aptitude de Wechsler 2006

Auteurs : David Wechsler et Jack A. Naglieri.

Nom de l'éditeur : Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

L'échelle non verbale d'aptitude de Wechsler comprend six sous-tests : matrices, codes, assemblage d'objets, reconnaissance, mémoire spatiale, arrangement d'images.

De passation individuelle, elle est conçue pour des personnes de 4 à 21 ans. Elle peut être utilisée avec des immigrants qui apprennent le français, des malentendants et des individus ayant des problèmes de langage.

8- TONI-3 Test of non-verbal intelligence 1997

Auteurs : Linda Brown, Rita J. Sherbenou et Susan K. Johnsen

Nom et adresse de l'éditeur: Psychological Assessment Resources
16204 North Florida avenue
Lutz, Fl. 33549
Telephone: 1-800-331-8378

<http://www3.parinc.com/products/product.aspx?Productid=TONI-3>

Introduction au test :

Les utilisateurs potentiels sont les enfants et les adultes de 5 jusqu'à 85 ans. Ce test sans apport culturel ne nécessite aucune formation spéciale pour l'administration des deux formes équivalentes. L'administration est individuelle même si un expert peut le passer à des petits groupes de 3 à 5 personnes.

Outil non verbal: Approche collective

9- Raven's 2008

Auteur : John C. Raven

Nom de l'éditeur: Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

La série initiale intitulée Standard Progressive Matrices (1938) a été suivie par l'Advanced Progressive Matrices (1941) et le Coloured Progressive Matrices (1947).

Le SPM a une forme parallèle et une forme +.

La version SPM+ propose de nouvelles normes américaines auprès des enfants de 7 à 18 ans.

Le CPM propose de nouvelles normes auprès des 4 à 11 ans

Il existe plusieurs sections au manuel anglais remis à jour tous les trois ou quatre ans. Le SPM s'adresse aux personnes de 5 à 80 ans. Le CPM est utilisé auprès des jeunes enfants, des personnes âgées et des personnes souffrant d'un handicap physique ou mental. L'APM a été pensé pour les adolescents et les adultes d'habileté supérieure à la moyenne.

10- NNAT Test d'aptitude non verbale de Naglieri 1999

Auteur : Jack A. Naglieri.

Nom de l'éditeur : Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

Le test d'aptitude non verbale de Naglieri est une épreuve de passation simple et rapide s'adressant aux élèves de la maternelle à la cinquième du secondaire.

De passation collective, les items évaluent les capacités de raisonnement et les compétences en résolution de problèmes.

Outil de rendement, d'aptitudes ou d'habiletés scolaires

11- OLSAT-7 Test d'habileté scolaire Otis-Lennon- version pour francophones

Auteurs : Arthur S. Otis, Roger T Lennon
Version et adaptation françaises par Georges Sarrazin, du
Laboratoire de psychométrie de l'Université d'Ottawa
et de Wilfrid Larochelle de la firme Les Projets Alpha et Oméga

Nom de l'éditeur: Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

L'OLSAT cherche à mesurer les habiletés de raisonnement verbal, quantitatif et figuratif qui sont reliées de très près à la réussite scolaire. Le test, qui consiste en 72 questions au choix multiples, établit comme prémisse que, pour apprendre, les élèves doivent être en mesure de percevoir avec précision, de reconnaître et de se rappeler ce qui a été perçu, de penser de façon logique, de comprendre les différentes relations qui peuvent exister entre les objets, d'abstraire le sens d'un groupe d'éléments distincts et de généraliser certaines connaissances à des contextes différents et inconnus. Cet ensemble d'habiletés est mesuré à l'aide d'un indice de performance à plusieurs tâches telles que la reconnaissance de similarités et de différences, la résolution d'analogies et de matrices, la classification et l'établissement de séries.

L'OLSAT et ses prédécesseurs sont basés sur le facteur g de Spearman et sur la théorie de l'organisation hiérarchique des habiletés développée par Burt et par Vernon. Spearman considérait que le calcul de corrélations entre différents tests pouvait lui donner la signification psychologique d'un test. Ainsi, il a réalisé qu'à chaque fois qu'une équation donnée se vérifiait pour une matrice, il obtenait un facteur général et des facteurs spécifiques. D'après sa théorie, le facteur général diffère d'un individu à l'autre, mais demeure constant pour un même individu tandis que les facteurs spécifiques varient d'un individu à l'autre et même d'un test à l'autre, soit d'une aptitude à l'autre pour un même individu.

Vernon et Burt placent pour leur part le facteur g au sommet d'une pyramide et postulent ensuite l'existence de deux facteurs de groupe (V:ed et K:m) qui se subdivisent ensuite en facteurs de groupe secondaires et finalement en facteurs spécifiques. Le facteur de groupe V:ed correspond aux habiletés verbales-éducationnelles, soit le raisonnement verbal et quantitatif. Le facteur K:m, pour sa part, correspond au raisonnement pratique, mécanique, spatial, physique et figuratif. L'OLSAT mesure principalement le facteur V:ed. Les facteurs de groupes secondaires de ce dernier se rapportent principalement aux habiletés verbales, arithmétiques et figuratives et chacun de ces facteurs se divisent en facteurs plus spécifiques. Par exemple, au raisonnement quantitatif, les facteurs spécifiques sont la sériation de nombres, l'inférence numérique et les matrices de nombres. À noter que les tests de la série Otis mesurent des habiletés apprises ou développées en général et non toutes les habiletés qui pourraient être considérées sous la rubrique verbale-éducative (V:ed).

12- Test de rendement pour francophones

Auteur : Georges Sarrazin

Nom de l'éditeur: Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

L'auteur a voulu mettre sur pied un test canadien français pour mesurer les acquis d'adultes provenant de milieux variés. Il a poussé sa recherche pour l'utiliser auprès d'élèves inscrits au programme scolaire régulier.

Il existe actuellement des normes séparées pour les personnes francophones québécoises et hors Québec et pour les élèves du programme scolaire régulier du Québec et hors Québec.

Les professionnels bénéficient de 20 sous-tests aux trois niveaux de difficulté qui correspondent approximativement à une formation scolaire s'étendant du primaire au collégial.

13- DAT-5 2002

Auteurs: G.K. Bennett, H.G. Seashore, A.G. Wesman.

Nom du distributeur :

Les éditions du centre de psychologie appliquée

http://www.ecpa.fr/default_site.asp?id=4

Introduction au test :

Publiée pour la première fois en 1947, cette révision représente la cinquième édition des Tests différentiels d'aptitudes. Huit épreuves forment la DAT, celles-ci sont relativement indépendantes entre elles.

Les huit tests sont rassemblés en cinq cahiers :

Cahier 1, trois tests : Raisonnement verbal ; Aptitude numérique ; Raisonnement abstrait.

Ces trois épreuves mesurent les aspects principaux de l'intelligence générale.

Cahier 2, deux tests : Orthographe et Grammaire.

Cahier 3, un test : Travail de bureau (rapidité et exactitude).

Cahier 4, un test : Relations spatiales.

Cahier 5, un test : Raisonnement mécanique.

14- Nouvelle échelle métrique de l'intelligence-2 2006

Auteur : G. Cagnet

Nom du distributeur :

Les éditions du centre de psychologie appliquée

http://www.ecpa.fr/default_site.asp?id=4

Introduction au test :

La NEMI-2 est une refonte complète de la Nouvelle échelle métrique de l'intelligence de Zazzo (1966), elle-même issue du célèbre Binet-Simon de 1911. De nouvelles épreuves, conçues à partir des dernières avancées de la recherche cognitive, tout en conservant les principes fondateurs de la NEMI, permettent une évaluation rapide et complète des capacités intellectuelles de l'enfant (4 à 12 ans)

15- EVIP

Auteurs : Claudia M. Theriault-Whalen, Leota M. Dunn, Lloyd M. Dunn.

Nom et adresse de l'éditeur :

Psycon Corporation
12-120 West Beaver Creek Rd
Richmond Hill ON L4B 1L2
1.800.263.3558

<http://psycon.com/Product/Details.aspx?ProductID=12166>

Introduction au test :

L'Échelle de vocabulaire en images Peabody (EVIP) est un instrument qui comporte deux formes parallèles : la forme A et la forme B. Chaque forme consiste en une série de 170 planches de difficulté croissante. Chaque item comprend quatre dessins présentés dans un format à choix multiple. Il est conçu pour les personnes de 2 à 18 ans.

16- TEA-CH

Auteurs : T. Manly, I.H. Robertson et V. Anderson.

Nom de l'éditeur : Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

Ce test d'évaluation de l'attention chez l'enfant est de passation individuelle auprès des 6 à 13 ans. Les 9 sous-tests de la batterie excluent, le plus possible, les facteurs de la mémorisation, du langage et de la compréhension.

17- Épreuves verbales d'aptitudes cognitives 2003

Auteurs : Jeannine Flessas et Francine Lussier

Nom de l'éditeur: Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

Les auteurs ont élaboré un outil complémentaire aux épreuves traditionnelles d'évaluation des fonctions cognitives, afin de mettre en évidence les difficultés spécifiques de traitement de l'information verbale. Cette épreuve diagnostique permet de repérer les dysfonctionnements présentés par les enfants en échec scolaire à travers une évaluation qui sollicite les fonctions d'attention, de concentration, de mémoire, d'abstraction ou de raisonnement. Il s'adresse aux élèves de 7 à 16 ans

18- Tests de lecture- rapidité et compréhension 2000

Auteur : Denis Pelchat

Nom de l'éditeur : IREP inc.

Introduction au test :

Les tests de lecture (édition 2000) peuvent être utilisés lors du passage de l'école primaire à l'école secondaire, pour l'admission au collège privé, pour la sélection d'élèves aux écoles internationales de même que tout autre classement particulier ou évaluation en lecture

19- Test d'habiletés en lecture 1999

Auteurs : Michel Pépin et Michel Loranger

Pour en savoir plus :

<http://www.psychotech.qc.ca/logiciels/thal.htm>

Nom et adresse de l'éditeur : Le réseau Psychotech inc.

Introduction au test :

Sa conception s'appuie fortement sur les modèles théoriques identifiant les différentes composantes essentielles à l'activité de lecture. Le test évalue ainsi le niveau de compétence se rapportant aux habiletés de décodage de graphèmes, de décodage de phonèmes, de même qu'à la compréhension, au moyen de trois sous-tests distincts.

20- Allouette-R 2006

Auteur : P. Lefavrais.

Nom du distributeur :

Les éditions du centre de psychologie appliquée

http://www.ecpa.fr/default_site.asp?id=4

Introduction au test :

L'objectif de l'Alouette est de fournir des indications de performances dans une situation de lecture à voix haute d'un texte et se distingue par là même d'autres tests qui ne proposent que la lecture de mots isolés. L'Alouette est principalement un outil de dépistage des difficultés en lecture qui apporte des éléments sur la vitesse et la correction de la lecture. Dans cette version révisée, de nouvelles feuilles de notation des résultats sont proposées, avec, d'une part, une analyse quantitative des résultats (vitesse de lecture, nombre d'erreurs ou nombre de mots lus correctement, indice de précision et indice de vitesse), et, d'autre part, des propositions d'analyse qualitative des erreurs. De passation individuelle, le test s'adresse aux 6 à 16 ans.

21- KEYMATH

Auteur : Austin J. Connolly.

Nom de l'éditeur :
Psycan Corporation

Introduction au test :

KeyMath-Édition canadienne RNNC est l'outil le plus répandu pour évaluer les compétences en mathématiques. Il donne des mesures précises d'après les nouvelles normes canadiennes et à l'aide de 258 questions de test. *KeyMath-RNNC* est basé sur un contenu complet et séquentiel, composé de 13 sous-tests répartis en trois sections: les concepts de base; les quatre opérations; la mise en application.

LA PERSONNALITÉ

Des inventaires d'intérêts

22- Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP)

Auteurs : Pierrette Dupont, Marcelle Gingras, Bernard Tétreau
©2008 Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ) et Université de Sherbrooke

Pour en savoir plus : <http://www.ctreq.qc.ca>

Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ)
1175, avenue Lavigerie
Iberville Deux, bureau 440
Québec (QC) G1V 4P1
(418) 658-2332

Buts : L'IVIP est un instrument de mesure et d'exploration des intérêts professionnels composé de photographies en couleurs illustrant des activités de travail non spécialisées ou semi-spécialisées, bien que plusieurs d'entre elles peuvent aussi représenter des activités exigeant une formation professionnelle secondaire..

Contenu : L'IVIP est constitué de 80 photographies en couleurs illustrant une variété d'activités professionnelles qui se répartissent selon sept secteurs du monde du travail :

- Agriculture, élevage, exploitation forestière (AGRI)
- Alimentation (préparation et service) (ALIM)
- Construction, bois et meubles (CONS)
- Administration et commerce (emplois de bureau, vente) (ADMI)
- Services personnels et publics (SERV)
- Mécanique (installation, réparation, entretien) (MECA)
- Transformation-Fabrication (TRAN)

23- Guide de recherche d'une orientation professionnelle (GROP)

Auteurs : Jacques Roy, conseiller d'orientation et Caroline Roy, psychologue

Analyses statistiques : Jean-Yves Frigon, psychologue, Ph.D., chercheur spécialisé en statistiques

Pour en savoir plus :
<http://www.editionspsymetrik.com/fr/public/>

Nom et adresse de l'éditeur: Les Éditions Psymétrik inc.
6096, ave des Belles-Amours
Charny (Québec) G6X 1P6
Téléphone : (418) 832-0417
Télécopieur : (418) 832-9605 et 9606

But du test : Fournir, à l'aide d'un seul outil, des évaluations précises des champs d'intérêts, des traits de personnalité et des valeurs de la personne en vue d'une éventuelle orientation ou réorientation ou de la gestion des ressources humaines.

Clientèle : Élèves des 3^e, 4^e, 5^e secondaires et adultes. Les 16 ans et moins ainsi que les 17 ans et plus étaient également représentés lors des études de validation de contenu.

24- Profil d'orientation de carrière

Auteur : Georges Moyen, Manon Bouchard et Lionel Arsenault

Pour en savoir plus : <http://www.trimapoc.com/info.htm>

Pour informations supplémentaires : Georges Moyen, 1-450-371-3085
Courriel : gmoyen@trimapoc.com
Manon Bouchard, 1-514-352-1277

But du test : Pour faire de bons choix d'orientation, il est important de bien cerner ses ressources dominantes (potentiel, aptitudes et talents) et ses principaux éléments de motivation (valeurs, préférences et intérêts) tels que mesurés par le questionnaire.

Ce bilan guide l'exploration vers 500 professions-types représentatives des différents secteurs d'emploi.

25- L'Inventaire d'intérêts

Auteurs : Michel Pépin et Michel Loranger

Pour en savoir plus :
<http://www.psychotech.qc.ca/logiciels/interets.htm>

Nom de l'éditeur: Le réseau Psychotech inc.

But du test : Déceler les principaux intérêts généraux des élèves de la 3^e secondaire afin de les aider dans leur choix de cours et dans leur orientation professionnelle. La révision de 1981 visait à mesurer aussi bien les intérêts des garçons que ceux des filles à l'intérieur d'un même inventaire et à leur offrir des choix occupationnels aussi étendus et variés à l'un qu'à l'autre.

Clientèle : Élèves de la 3^e secondaire à ses débuts puis élargissement à ceux des 4^e et 5^e secondaires et finalement aux élèves du collégial.

26- Inventaire des intérêts Strong

Auteur : E.K. Strong

Pour en savoir plus :

<http://www.orientaction.ca/bulletins/v3-n2/v3-n2t.html>

Nom du distributeur canadien : Psychometrics Canada Ltd.

Depuis 1974, le *Strong Interest Inventory*, un test d'intérêts américain, est remis à jour tous les 10 ans. Une équipe de chercheurs consacre environ cinq ans à une nouvelle version. La dernière version a été publiée en 2004 et une version informatisée est accessible en ligne pour la première fois en français.

Depuis le début du mois de janvier 2006, une personne, un organisme ou une entreprise peut obtenir une licence du site CareerID (http://www.careerid.com/careerid_fr.html) pour faire passer le Strong en ligne.

Dès qu'une personne passe le test, le conseiller peut le faire corriger instantanément et recevoir un profil en format PDF.

27- Inventaire de préférences professionnelles Jackson

Auteur : Douglas N. Jackson

Pour en savoir plus :

<http://www.rpp.on.ca/samplerports/French/jvisreport.pdf>

Nom de l'éditeur: Research Psychologists Press inc.

But du test selon l'auteur :

Le JVIS a été développé pour assister les étudiants de niveaux secondaire, collégial et universitaire ainsi que les adultes dans leur planification de cours et de carrière. Il sert à spécifier dans quels types d'activités vocationnelles la personne démontre des intérêts particuliers et à la guider à travers ses décisions éducationnelles et de carrière.

Résumé du test :

- Les nouveautés du JVIS
- Nouvelles normes 1999 - groupe normatif 3 500 personnes
- Manuel technique, 2^e édition, 2000.
- Modification à 16 items.
- Le guide des occupations 2008 propose des adresses sur internet.
- Passation en ligne JVIS.com uniquement en anglais
- Composé de 289 paires de phrases, la personne doit choisir dans la paire, la phrase qui décrit l'activité professionnelle qui l'intéresse le plus.

28- Inventaire des orientations professionnelles

Auteur : Douglas N. Jackson

Pour en savoir plus :

<http://www.rpp.on.ca/samplereports/French/cdireport.pdf>

Nom de l'éditeur : Research Psychologists Press inc.

Résumé du test :

Développé en 1986, l'inventaire propose de nouvelles normes en l'an 2000 auprès de 2 500 personnes (1 250 hommes et 1 250 femmes). Nous pouvons obtenir des normes pour six groupes d'âges différents (15 ans et moins, 16 et 17, 18 et 19, 20 à 30, 31 à 40, 40 et plus).

Le test est composé de 100 triades. Le rapport compréhensif inclut un profil des 7 thèmes professionnels généraux (réaliste, investigateur, artistique, sociable, entreprenant, conventionnel et service), 15 intérêts de base, 22 domaines de spécialisation et 100 groupes éducatifs ou professionnels.

29- Inventaire Ashland des intérêts professionnels

Auteurs : Douglas N. Jackson et Connie W. Marshall

Pour en savoir plus :

<http://www.rpp.on.ca/samplereports/French/aiareport.pdf>

Nom de l'éditeur: Research Psychologists Press inc.

Résumé du test :

L'inventaire, réalisé en 1997, propose 144 paires d'activités. Il vise une clientèle peu scolarisée ou handicapée. 1 450 personnes (725 femmes canadiennes et 725 hommes canadiens) constituent le groupe normatif. Le rapport fournit un profil graphique des résultats sur 12 échelles d'intérêts : arts et artisanat, vente, bureau, services de sécurité, services alimentaires, services personnels, services de santé, services généraux, soin de plantes ou d'animaux, construction, transportation, mécanique.

30- Inventaire des intérêts de carrière

Pour en savoir plus :

<http://www.psychometrics.com/docs/cipfr.pdf>

Nom du distributeur : Psychometrics Canada Ltd.

Résumé du test :

L'ICC est l'expression des intérêts d'une personne au RIASEC.

Il a fait l'objet d'une recherche auprès de 17 000 personnes aux Etats-Unis et au Canada. Le questionnaire propose 180 items. La passation peut se faire en ligne sur le site de CareerID. Le profil fournit un rapport de 14 à 20 pages fournissant les résultats à la typologie d'Holland, une analyse des deux principaux intérêts de carrière et des descriptions de plusieurs métiers liés aux centres d'intérêts des personnes.

31- Inventaire canadien des intérêts reliés au travail

Auteur : Développement des ressources humaines Canada

Pour en savoir plus :

http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/ch/f/docs/glossary_interests.asp

Nom et adresse du distributeur: Multi-Health Systems inc.
3770 Victoria Park Avenue
Toronto (Ontario) M2H 3M6
Téléphone : 1-800-268-6011
www.mhs.com

Bref historique :

Les recherches ont débuté en 1983 par la formulation de 90 questions décrivant la plupart des activités professionnelles. Une enquête, menée auprès de 778 jeunes adultes et adultes de cinq provinces, a permis de délimiter cinq grands types d'intérêts se rapportant essentiellement aux caractéristiques du travail à accomplir et à l'attitude des personnes à cet égard (types directif, social, méthodique, innovateur, objectif). C'est sur la base de ces cinq types que fut élaborée la CNP (Classification nationale des professions).

Résumé du test : Inventaire composé de 50 items portant sur divers types de travail et sur des activités. La personne indique si l'énoncé la décrit bien ou non en choisissant l'une des cinq possibilités suivantes : description très exacte, description assez exacte, incertain, description en grande partie inexacte, description entièrement inexacte.

L'ICIT mesure les intérêts qui caractérisent cinq types de personnes :

- Type directif
- Type innovateur
- Type méthodique
- Type objectif
- Type sociable

32- Inventaire des intérêts professionnels de Rothwell-Miller-forme révisée

Auteurs : J.-L. Bernaud et P. Priou

Nom de l'éditeur: Pearson Assessment/ PsychCorp

Pour en savoir plus :

http://www.ecpa.fr/test/test_detail.asp?id=499

But du test : Il s'agit d'un inventaire d'intérêts se basant sur la typologie de Holland (RIASEC) en utilisant le classement de séries de métiers. Il permet d'évaluer les préférences professionnelles des personnes par rapport à 12 catégories d'intérêts : plein air, technique, calcul, science, contact personnel, esthétique, littérature, musique, service social, travail de bureau, pratique, médecine. Neuf listes différentes sont proposées. Elles sont composées de 12 professions devant être ordonnées de 1 à 12.

33- Questionnaire d'intérêts professionnels (HEXA 3D)

Auteurs : Pierre Vrignaud et Bruno Cuvillier, INETOP 2006

Pour en savoir plus :

http://www.ecpa.fr/default_redir.asp?id=1&url=3&id_c=536

Nom de l'éditeur : Pearson Assessment/ PsychCorp

Résumé du test :

L'outil permet d'aborder la typologie de Holland à l'aide de notions permettant de mieux appréhender la combinaison des 6 types. Composé de 168 items, il comporte trois sphères de questionnement : les activités exprimées au travers de 42 verbes, les qualités exprimées au travers de 42 adjectifs et les professions exprimées au travers de 84 noms de métiers. Il existe une norme française auprès de 700 personnes de 15 à 20 ans et de 450 adultes

34- L'orientation professionnelle par soi-même

Auteur : John L. Holland

Pour en savoir plus :

http://www3.parinc.com/products/product.aspx?Productid=SDS_R

Nom du distributeur : Institut de recherches psychologiques inc.

- Ce test auto-administré, auto-corrigé et dont on interprète soi-même les résultats s'adresse aux personnes de 15 à 70 ans.
- Les trois composantes du test ont connu une quatrième édition en 1994. Nous disposons en français de la brochure d'évaluation, vous et votre carrière et le répertoire des professions.
- La brochure d'évaluation se divise en cinq parties.

35- Inventaire de préférences professionnelles

Auteur : John L. Holland

Pour en savoir plus :

<http://www3.parinc.com/products/product.aspx?Productid=VPI>

Nom du distributeur : Institut de recherches psychologiques inc.

Cet instrument a connu 8 révisions. En 1985, l'IRP proposait une version française.

Test de personnalité-intérêt composé de 160 titres de professions. La personne indique si chacune des professions l'attire ou l'intéresse ou encore si elle ne l'intéresse pas ou lui déplaît.

Des questionnaires de personnalité

36- Indice de personnalité de travail

Pour en savoir plus :

http://www.psychometrics.com/docs/wpi_select_fr.pdf

Nom du distributeur : Psychometrics Canada Ltd.

Résumé du test :

L'Indice de personnalité de travail (IPT) propose 153 questions. À l'aide d'un modèle de 17 traits de personnalité, l'IPT aide à décrire le genre d'individu en fonction de ses forces et de ses faiblesses en milieu de travail. Ces renseignements s'avèrent précieux dans les applications de formation et de perfectionnement telles que la formation individualisée, la synergie des groupes et la résolution de conflits.

37- L'indicateur de types psychologiques Myers-Briggs

Pour en savoir plus :

<http://www.orientaction.ca/bulletins/v5-n1/v5-n1b.html>

Nom du distributeur : Psychometrics Canada Ltd.

Introduction au test :

Dans les années 20, Carl G. Jung publia une théorie intéressante sur les « types Psychologiques ». Dans les années 50, Isabel Myers et Katherin Briggs en firent la base d'une classification de types de personnalités. Elles créèrent l'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs. Le MBTI est probablement l'indicateur le plus utilisé au monde.

38- L'Échelle de valeurs de carrière

Pour en savoir plus :

<http://www.psychometrics.com/docs/cvsfr.pdf>

Nom du distributeur : Psychometrics Canada Ltd.

Introduction au test :

L'Échelle de valeurs de carrière(ÉVC) propose 88 questions. Le profil fournit une description des valeurs de carrière dont : le souci du service au client, le travail en équipe, l'influence, la créativité, l'autonomie, l'enthousiasme, le croissance personnelle, la gratification financière, le prestige et la sécurité.

39- L'Inventaire psychologique de Californie

Pour en savoir plus :

http://www.psychometrics.com/docs/cpi260_fr_client.pdf

Nom du distributeur : Psychometrics Canada Ltd.

Introduction au test :

L'Inventaire psychologique de Californie (3e édition) s'appuie sur une cinquantaine d'années de recherche. Les auteurs proposent la version de 260 items et 24 échelles et la version 434 items.

40- NEO PI-R

Auteurs : P.T Costa Jr. et R.R Crae

Pour en savoir plus :

<http://www.i-r-p.ca/Francais/NEOPIR.htm>

Nom du distributeur : Institut de recherches psychologiques inc.

Introduction au test :

L'Inventaire NEO PI-R a été conçu pour rendre opérationnelle la théorie des « big five » c'est-à-dire les cinq domaines suivants : extraversion, conscience, équilibre émotionnel. ouverture d'esprit et agréabilité. Le profil relie les cinq domaines à 30 facettes.

41- Inventaire de dépression de Beck

Auteurs : A.T. Beck, R.A. Steer, G.K. Brown

Pour en savoir plus :

<http://www.deploie-tes-ailles.org/test/depression.php>

Nom de l'éditeur : Pearson Assessment/ PsychCorp

Introduction au test :

Le BDI-II donne une estimation précise du niveau de symptomatologie dépressive ressentie par la personne. Les auteurs ont travaillé une nouvelle version publiée en 1998 pour mieux accompagner la publication du DMS-IV.

42- Jackson Personality Inventory-Revised 1997

Auteur : Douglas N. Jackson

Pour en savoir plus :

<http://www.rpp.on.ca/assessments/jpir.asp>

Nom de l'éditeur: Research Psychologists Press inc.

Introduction au test :

Basé sur la théorie du Big-Five, le JPI-R informe sur la capacité d'analyse du sujet, la capacité à exprimer ses émotions, les habiletés sociales, la capacité de persuasion et sur la capacité d'atteindre les objectifs de travail.

D'autres outils

43- Test du fonctionnement personnel

Auteur : Serge Racine

Pour en savoir plus :

<http://www.orientaction.ca/bulletins/v2-n1/v2-n1t.html>

Nom et lien Internet de l'éditeur : Synergimax International.

<http://www.synergimax-international.com/>

Introduction au test :

Le *TFP Synergimax* a été conçu pour aider une personne adulte à se comprendre en terme de la conception de *La personne synergique*, c'est-à-dire des fonctions : *Imaginative, Affective, Physique, Cognitive et Sociale*. L'intention de l'auteur visait particulièrement une population adulte. Il a utilisé en 2003 un échantillon de 1919 répondants représentant le milieu de travail francophone du Québec.

44- Bilan InterQualia de développement professionnel

Pour en savoir plus :

<http://www.orientaction.ca/bulletins/v4-n1/v4-n1f.html>

Nom et lien Internet de l'éditeur: Bilan InterQualia.

http://www.interqualia.com/index_flash.html

Introduction à l'outil :

L'objectif de l'outil est d'identifier nos compétences non techniques et d'évaluer dans quelle mesure nous les mettons en valeur dans notre activité actuelle.

45- DE 2008 Diagnostic Employabilité

Auteur : Dominique Clavier

Pour en savoir plus :

<http://www.human-research.com/sitedata/MainPage.asp?langid=2>

Introduction : <http://www.orientaction.ca/bulletins/v3-n1/v3-n1t.html>

Diagnostic Employabilité est une nouvelle version informatisée de Copilote Insertion. Le DE 2008 permet une visualisation claire de la situation de la personne qui passe le questionnaire sur 5 domaines réparties en 28 facteurs. C'est un outil de diagnostic pour la personne à la recherche d'un emploi.

46- Performance Carrière

Auteur : François Bernatchez,
Psychologue industriel, Licencié Orientation Scolaire et
Professionnelle

Pour en savoir plus :

<http://www.orientaction.ca/bulletins/v1-n1/v1-n1t.html>

Nom et adresse de l'éditeur: Gestion Carrières inc.
275, 75^e Rue Est
Charlesbourg (Québec) G1H 1H4
Téléphone : (418) 628-1868
1-877-628-1868
Télécopieur : (418) 628-0431
www.gestioncarrieres.com
francois@gestioncarrieres.com

Objectifs poursuivis par le test :

- Le test Performance Carrière est un instrument destiné aux professionnels de l'orientation et de la psychologie. Il a pour but de tracer un portrait dynamique de la personne à partir de traits de personnalité et d'intérêts professionnels selon la typologie de Holland. La typologie de Jung (MBTI) est également proposée.
- Le Performance Carrière a démontré depuis 1999 sa pertinence pour la population normale dans des mandats d'orientation, de gestion de carrière et de sélection de personnel. Il est utilisé dans des institutions d'enseignement (écoles secondaires, cégeps), des organismes d'aide à l'emploi (CJE, CLE) ainsi que dans des entreprises et des services de consultation en ressources humaines.

Administration :

- Temps de passation : 40 à 45 minutes en moyenne.
- Média : Internet et papier-crayon.
- Langues : français et anglais.
- Normes : disponibles pour une clientèle scolaire de 4^e et 5^e secondaire et disponibles pour les adultes. D'autres normes spécialisées sont également proposées.

Dossier de validité :

- Performance Carrière répond aux « Normes de pratique en psychologie et en éducation ». Cet ouvrage est paru en 2003, sous la direction de Georges Sarrazin, PhD, C.O.). Il a fait l'objet d'expertises indépendantes en 2000 et en 2007.
- L'instrument a fait l'objet de nombreuses études pour établir la concordance réelle entre ses échelles de personnalité et d'intérêts et le marché du travail du Québec. Une des études réalisée auprès de 2814 personnes ayant complété le test Performance Carrière a été publiée dans le Dictionnaire Septembre des Métiers et Professions (2^e édition – automne 2005)

Bibliographie

ANASTASI, Anne. 1994. *Introduction à la psychométrie*. Trad. en français par François Gagné. Montréal: Guérin Universitaire, 278 p

AUDY, Pierre. 1992. *API: une approche visant l'actualisation du potentiel intellectuel*. UQAT. 61p.

AVANZINI, G. 1974. *A. Binet: Écrits psychologiques et pédagogiques choisis et présentés par G. Avanzini*. Toulouse: Privat éditeur. 178 p.

BERNIER, Jean-Jacques 1985. *Théories des tests : principes et techniques de base*. 2e édition. Québec : Éditeur Gaëtan Morin.

BERNIER, Jean-Jacques et Bogdan PIETRULEWICZ. 1997. *La psychométrie : traité de mesure appliquée*. Québec : Éditeur Gaëtan Morin.

BÉMELMANS, Félix. 1969. *Les théories des aptitudes opératoires*. Québec: Les Presses de l'Université Laval. 98 p.

DESJARLAIS, Lionel et John A. RACKAUSKAS. 1978. *Besoins et caractéristiques des élèves du cycle intermédiaire (âges 12 à 16 ans)*. Ontario : Ministère de l'Éducation. 443 p.

GRÉGOIRE, Jacques. 1992. *Évaluer l'intelligence de l'enfant: échelle de Wechsler pour enfants*. Liège: Mardaga. 211p.

HUTEAU, Michel. 1995. *Manuel de psychologie différentielle*. Paris: Dunod. 294 p.

HUTEAU, Michel et Jacques LAUTREY. 1997. *Les tests d'intelligence*. Coll. Repères. Paris: Éditions La Découverte. 123 p.

LARIVÉE, Serge et COLLABORATEURS. 2007. *L'intelligence : approches biocognitives, développementales et contemporaines. Tome 1*. Québec : Éditions ERPI. 481 p.

MACKINTOSH, N. J. 1998. *QI et intelligence humaine*. Traduction de la première édition anglaise en 2004 par Alain Brossard et révision scientifique de philippe Chartier. Bruxelles : De Boeck. 489 p.

STERNBERG, Robert J. 1993. « La conception triarchique de l'intelligence ». In *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes: Actes du Congrès International organisé à Paris, du 25 au 27 mai 1993 par l'INETOP et les EAP*, sous la dir. de Michel Huteau, p. 40-59. Issy-Les Moulineaux, France: Éditions EAP

STERNBERG, Robert J. SPEAR-SWERLING, L. 2006. *Éduquer l'intelligence: comment développer la pensée critique des élèves*. Bruxelles : De Boeck. 185 p.

VERNON, Philip E. 1952. *La structure des aptitudes humaines*. Paris: Presses universitaires de France. 195 p.