

L.A.B.E.L.

Liste d'Adjectifs Bipolaires en Échelle de Likert

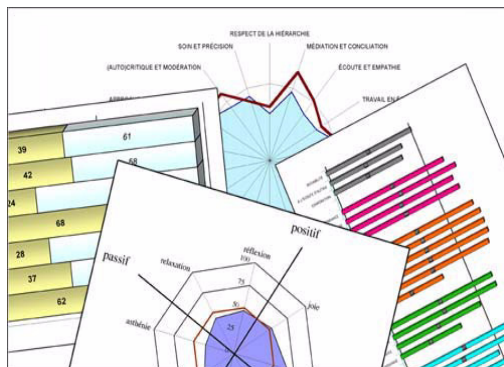
Une analyse fonctionnelle de l'image de soi reflétée dans une liste d'adjectifs présentés sous forme bipolaire

MANUEL PRATIQUE

(4^e éd. 2013)

Aide à l'interprétation pour l'usage et la formation des psychologues et spécialistes en ressources humaines

par Francis Gendre & Roland Capel



REMERCIEMENTS

La quatrième édition de ce manuel a été revue et mise à jour en 2012 et 2013 par les auteurs Francis Gendre et Roland Capel avec la collaboration de Marc Dupuis. Elle contient les compléments indispensables permettant d'utiliser de manière optimale la version « pdf » actuelle du test L.A.B.E.L.

Depuis sa création en 1999, notre inventaire de personnalité a été passé près de 22000 fois, et nous tenons tout particulièrement à remercier toutes les personnes qui, par leur confiance, lui ont permis d'atteindre le présent niveau d'achèvement.

AVERTISSEMENT

*Cette quatrième édition du manuel L.A.B.E.L. décrit exclusivement la version actuelle des sites **www.geca-psytest.com** et **www.mfo-psytest.com**. Toute autre version de ce test, non disponible sur ces deux sites exclusivement, doit être considérée comme dépassée et non conforme au stade de développement actuel de la méthode fonctionnelle.*

TABLE DES MATIÈRES

A. PRÉSENTATION DE L'INSTRUMENT	9
• CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L.A.B.E.L.....	9
• QUELQUES INFORMATIONS TECHNIQUES.....	10
• PRÉCISIONS CONCERNANT LA MÉTRIQUE DES ÉCHELLES	14
B. DESCRIPTION DE LA SORTIE DES RÉSULTATS.....	15
• PAGE 1	15
• PAGE 2	15
• PAGE 3	15
• PAGE 4	16
• PAGE 5	17
• PAGE 6	18
• PAGE 7	19
DÉTAIL DES ÉCHELLES DE CONTRÔLE	19
• Cohérence.....	21
• Fidélité intra-personnelle	22
• Niveau (moyenne des réponses).....	23
• Variabilité.....	23
• Modalité	23
• Positivité.....	24
• Négativité.....	25
<i>DÉCISION CONCERNANT LA VALIDITÉ DE LA PASSATION</i>	26
PROFIL DES ÉCHELLES FONDAMENTALES (STANDARDISÉES)	28
• Numéro de type	29
• Maturité psycho-sociale	29
• Extraversion vs Introversion	30
• Stéréotype masculin vs féminin	31
• Conformisme vs originalité	32
• Tension vs Décontraction	33
• Rationalité vs Expressivité	34

• PAGE 8	35
• PAGE 9	36
• PAGE 10	36
<i>COMPOSITION DES CLUSTERS DE LA PAGE 10</i>	37
• cluster 1 : stabilité	37
• cluster 2 : adaptabilité	38
• cluster 3 : méthode	39
• cluster 4 : rationalité	39
• cluster 5 : motivation	40
• cluster 6 : combativité	41
• cluster 7 : autorité	41
• cluster 8 : expansivité	42
• cluster 9 : originalité	43
• cluster 10 : sociabilité	43
• cluster 11 : altruisme	44
• cluster 12 : dépendance	44
• cluster 13 : fragilité	45
<i>INFLUENCE DU SEXE SUR LE REGROUPEMENT EN CLUSTERS</i>	46
• PAGES 11 ET 12	47
<i>NOTE À PROPOS DE L'INTERPRÉTATION DES VALEURS (SCORES) BRUTES ET STANDARDISÉES</i>	47
PAGE 11 : LA THÉORIE DES « BIG FIVE »	48
• Ouverture (Échelle 14)	49
• Conscience (Échelle 15)	50
• Extraversion vs Introversiion (Échelle 16)	51
• Amabilité vs Agressivité (Échelle 17)	51
• Stabilité vs « névrosisme » (Échelle 18)	52
<i>LES CINQ GRANDS FACTEURS ET LE SENTIMENT DE BIEN-ÊTRE</i>	53
<i>INTERACTIONS ENTRE LES CINQ GRANDS FACTEURS</i>	53
PAGE 11 : RÔLES EN ANALYSE TRANSACTIONNELLE, D'APRÈS E. BERNE	54
• Le Parent critique (Échelle 19)	54

• Le Parent affectueux (Échelle 20)	55
• L'Adulte (Échelle 21)	55
• L'Enfant libre (Échelle 22)	56
• L'Enfant adapté (Échelle 23)	56
PAGE 11 : LES PERSONNALITÉS PROFESSIONNELLES, D'APRÈS HOLLAND	57
• La personnalité « Réaliste » (Holland : R, Échelle 24)	57
• La personnalité « Intellectuelle » (Holland : I, Échelle 25)	58
• La personnalité « Artistique » (Holland : A, Échelle 26)	58
• La personnalité « Sociale » (Holland : S, Échelle 27)	59
• La personnalité « Entrepreneuriale » (Holland : E, Échelle 28)	59
• La personnalité « Conventioneerelle » (Holland : C, Échelle 29)	60
<i>STRUCTURE DES PERSONNALITÉS PROFESSIONNELLES</i>	60
<i>RELATIONS ENTRE LES CINQ GRANDS FACTEURS ET LES PERSONNALITÉS PROFESSIONNELLES</i>	61
PAGE 11 : LES TYPES DE PERSONNALITÉ CRÉATIVE ASSOCIÉS AUX TYPES DE STYLE COGNITIF, D'APRÈS WELSH	62
• Cabotin (A2 - imagitatif ~ Holland : E, Échelle 30)	63
• Intellectuel (A1 - Intuitif ~ Holland : A, Échelle 31)	63
• Pragmatique (A3 - Industrierelle ~ Holland : C, Échelle 32)	64
• Scientifique (A4 - Rationnel ~ Holland : I, Échelle 33)	65
PAGE 11 : RÔLES ET IDENTITÉ SEXUELLE	65
• Féminité (Échelle 34)	66
• Masculinité (Échelle 35)	66
<i>INTERACTIONS ENTRE FÉMINITÉ ET MASCULINITÉ</i>	67
PAGE 11 : LES ÉCHELLES INSPIRÉES DE LA THÉORIE DES BESOINS D'APRÈS MURRAY	68
<i>LE BESOIN DE RÉALISATION</i>	68
• Ambition (Échelle 36)	68
• Persévérance (Échelle 37)	69
• Ordre (Échelle 38)	69
• Absence de besoin de soutien (Échelle 39)	70

<i>LE BESOIN DE RELATION.</i>	70
• Sociabilité (Échelle 40)	71
• Altruisme (Échelle 41)	71
• Hétérophilie (Échelle 42)	72
• Conscience de soi (Échelle 43)	72
• Subordination (Échelle 44)	73
<i>LE BESOIN DE POUVOIR</i>	74
• Autorité (Échelle 45)	74
• Exhibition (Échelle 46)	74
• Agressivité (Échelle 47)	75
• Indépendance (Échelle 48)	76
• Bohémianisme (Échelle 49)	76
• Absence de sentiment d'infériorité (Échelle 50)	77
PAGE 11 : ESTIMATIONS DU CODE MBTI (D'APRÈS C. G. JUNG) . . .	77
PAGE 12 : ÉCHELLES DIVERSES	78
• Assurance (Externalité) (Échelle 51)	78
• Adaptabilité (Échelle 52)	79
• Narcissisme (Échelle 53)	79
<i>INTERACTIONS ENTRE ADAPTABILITÉ ET NARCISSISME.</i>	80
• Contrôle des émotions (Échelle 54)	80
• Créativité (Échelle 55)	81
• Empathie (Échelle 56)	82
<i>LE MODÈLE CUBIQUE DE GOUGH : INTERACTIONS ENTRE ADAPTABILITÉ, EXTERNALITÉ (ASSURANCE) ET CONTRÔLE DES NORMES (CONTRÔLE DES ÉMOTIONS)</i>	83
PAGE 12 : LES MÉCANISMES DE DÉFENSE ET LES TYPES DE RÉPONSE AU STRESS	84
• Localisation du contrôle (Échelle 57)	84
• Style refoulant (Échelle 58)	85
• Style rationalisant (Échelle 59)	86
• Style projectif (Échelle 60)	86
• Prédilection au stress (Échelle 61)	87
• Prédilection type A (Échelle 62)	88

PAGE 12 : LES TYPES DE PERSONNALITÉ RÉACTIONNELLES, D'APRÈS MILLON	69
• Asocial (passif - détaché, Échelle 63)	89
• Agressif (actif - indépendant, Échelle 64)	89
• Négativiste (actif - ambivalent, Échelle 65).....	90
• Grégaire (actif - dépendant, Échelle 66)	91
• Narcissique (passif - indépendant, Échelle 67)	91
• Évitant (actif - détaché, Échelle 68).....	92
• Soumis (passif - dépendant, Échelle 69)	92
• Conformiste (passif - ambivalent, Échelle 70).....	93
<i>STRUCTURE DES TYPES DE PERSONNALITÉ RÉACTIONNELLE</i>	<i>93</i>
PAGE 12 : LES ÉCHELLES D'HUMEURS.....	94
<i>QUELQUES NOTIONS THÉORIQUES.....</i>	<i>94</i>
<i>LE PROBLÈME DE LA MESURE DES ÉTATS TRANSITOIRES.....</i>	<i>96</i>
• Joie (Gaieté, Échelle 71)	97
• Anxiété (Tension, Échelle 72)	98
• Énergie (Vigueur, Échelle 73)	98
• Dépression (Échelle 74)	98
• Relaxation (Échelle 75)	99
• Agressivité (Échelle 76).....	99
• Réflexion (Échelle 77)	100
• Asthénie (Échelle 78).....	100
<i>INTERPRÉTATION DU PROFIL DES HUMEURS (CF. GRAPHIQUE P. 14)</i>	<i>100</i>
<i>VALIDITÉ DES ÉCHELLES D'HUMEUR</i>	<i>100</i>
PAGE 12 : LES NEUF TYPES DE L'ENNÉAGRAMME	101
• 1 - Perfectionniste (Échelle 79)	101
• 2 - Altruiste (Échelle 80)	102
• 3 - Battant (Échelle 81)	102
• 4 - Romantique (Échelle 82)	103
• 5 - Observateur (Échelle 83)	103
• 6 - Loyal (Échelle 84)	104
• 7 - Epicurien (Échelle 85)	104

• 8 - Chef (Échelle 86)	105
• 9 - Médiateur (Échelle 87)	105
PAGE 12 : ÉCHELLES PROFESSIONNELLES.	106
• Approche pragmatique (Échelle 88)	106
• Approche analytique (Échelle 89).	107
• Tendance à prendre des risques (Échelle 90)	107
• Potentiel créatif (Échelle 91).	107
• Sens de l'organisation (Échelle 92).	108
• Besoin de développement (Échelle 93).	108
• À l'écoute d'autrui (Échelle 94)	109
• Proactivité (Échelle 95).	109
PAGE 12 : LE MODÈLE BIO-SOCIAL UNIFIÉ DE CLONINGER.	110
• Recherche de nouveauté (Échelle 96)	111
• Évitement de la souffrance (Échelle 97)	112
• Besoin de reconnaissance (Échelle 98)	112
• Persistance (Échelle 99)	113
• Autonomie (Échelle 100)	114
• Coopération (Échelle 101)	114
• Transcendance (Échelle 102)	115
• PAGE 13	116
HIÉRARCHIE INTRA-PERSONNELLE DES ÉCHELLES FONCTIONNELLES	116
• PAGE 14	118
<i>À PROPOS DE LA MESURE DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE.</i>	121
<i>EMPREINTE PSYCHIQUE ET ÉVALUATION DE L'« INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE »</i>	122
C. UN EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DE RÉSULTATS	124
• REMARQUES GÉNÉRALES À PROPOS DES BIAIS DE RÉPONSE ET DES INDICES DE CONTRÔLE.	124
• ANALYSE DES RÉSULTATS, ÉTAPES DE L'INTERPRÉTATION POUR LE PSYCHOLOGUE OU LA PERSONNE FORMÉE.	125
• CANEVAS D'INTERPRÉTATION	126

D. CRITÈRES PSYCHOMÉTRIQUES DE FIABILITÉ	139
• FIDÉLITÉ	139
• VALIDITÉ	139
• Relations entre L.A.B.E.L. et le NEO-PI-R	140
• Relations entre L.A.B.E.L. et le T.C.I. de Cloninger	140
• Relations entre L.A.B.E.L. et l'échelle de dépression de Beck (B.D.I.)	141
• Relations entre L.A.B.E.L. et le C.P.I. de Gough	142
• Relations entre L.A.B.E.L. et le M.B.T.I.	142
• Relations entre L.A.B.E.L. et le C.I.S.S.	142
BIBLIOGRAPHIE	144
ANNEXES	151
• ANNEXE 1.1 (LES 15 ADJECTIFS LES PLUS CARACTÉRISTIQUES DES PÔLES DES ÉCHELLES FONDAMENTALES) :	152
• ANNEXE 1.2 (CARACTÉRISTIQUES DES ADJECTIFS DE L.A.B.E.L. EN SCORES G) :	154
• ANNEXE 2 : SORTIE DE RÉSULTATS « EXEMPLE MME C. ».	156
• ANNEXE 3 (VALIDITÉS)	
• ANNEXES 3.1 : Relations entre L.A.B.E.L. et le NEO-PI-R ..	170
• ANNEXES 3.2 : Relations entre L.A.B.E.L. et le T.C.I. de Cloninger	180
• ANNEXES 3.3 : Relations entre L.A.B.E.L. et l'échelle de Beck (B.D.I.), corrélations et pouvoir discriminant.	182
• ANNEXES 3.4 : Relations entre L.A.B.E.L. et le C.P.I. de Gough	186
• ANNEXE 3.5 : Relations entre L.A.B.E.L., divers tests et le M.B.T.I.	192
• ANNEXES 3.6 : Relations entre L.A.B.E.L. et le C.I.S.S.	193
• ANNEXE 4 : Stabilité test-retest :	195
• ANNEXE 5 : Conditions régissant l'affichage des phrases de la page 2 du pdf des résultats :	196

A. PRÉSENTATION DE L'INSTRUMENT

- CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L.A.B.E.L.

L.A.B.E.L. (Liste d'Adjectifs Bipolaires et en Échelle de Likert) est un instrument d'évaluation psychologique mesurant la plupart des traits de personnalité connus au moyen d'une analyse complexe d'auto-descriptions exprimées à l'aide d'adjectifs. Sa durée de passation est courte, 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. L.A.B.E.L. peut détecter avec une probabilité élevée des réponses données au hasard, ainsi que des protocoles remplis trop rapidement ou sans attention. La construction très particulière de L.A.B.E.L. 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 ou défavorables, ou éventuellement très faussées par le biais de désirabilité sociale. Finalement, L.A.B.E.L. permet 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 14 « *clusters* » ou « *parcelles de traits homogènes de la personnalité* ».

La passation de L.A.B.E.L. s'effectue sous forme papier-crayon ou informatisée, par contre 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).

La passation de L.A.B.E.L. dure environ 30 minutes et ne devrait pas donner lieu à de trop longues réflexions. L'idéal serait que le sujet *réagisse* plutôt qu'il ne réponde aux items, étant donné que l'instrument construit un reflet de l'image de soi en analysant une série de 174 réactions d'attirances et de répulsions vis-à-vis de stimuli « globaux » (des adjectifs descriptifs de la personnalité en l'occurrence). De manière générale, il est toujours intéressant - et nécessaire - de confronter le sujet à ses résultats, et de discuter avec lui de la manière dont il a produit ses réponses.

À l'intention des psychologues et spécialistes en ressources humaines utilisant L.A.B.E.L. dans leur pratique, nous pensons qu'il est préférable de demander aux répondants de passer le test en présence du psychologue ou de la personne formée à l'interprétation, quoique cette condition ne puisse pas toujours être remplie. Notre expérience montre que le lieu où le test est passé n'influe finalement pas beaucoup sur le résultat, à condition bien sûr que la personne réponde seule et sans réfléchir trop longtemps. En situation de recrutement, il est nécessaire de vérifier que la langue et la compréhension des mots ne biaisera pas les résultats (L.A.B.E.L. existe en six langues). Par ailleurs, et dans un souci d'éthique élémentaire, un texte expliquant les raisons et les finalités de ce mode d'investigation devrait toujours être distribué avant de présenter le questionnaire à un/-e candidat/-e.

- QUELQUES INFORMATIONS TECHNIQUES

L.A.B.E.L. analyse des auto-descriptions (de même que des hétéro-descriptions) exprimées par l'intermédiaire d'une série de 87 items bipolaires et de 87 items unipolaires classiques (le répondant s'évalue donc sur un total de 261 adjectifs). Les items bipolaires proposent au répondant de se situer entre deux adjectifs descriptifs de la personnalité, selon une échelle symétrique en 5 points, auxquels nous avons adjoint une sixième option permettant le rejet des termes de l'alternative proposée. Les items unipolaires permettent au répondant d'exprimer à quel point il considère que l'adjectif correspondant lui convient ou non. Ce degré d'accord peut également être exprimé selon une échelle en 5 points (échelle de Likert classique).

Le test L.A.B.E.L. appartient à une nouvelle génération d'instruments d'évaluation psychologique qui comporte déjà le système informatisé d'aide à la décision en orientation O.R.U.S. (Gendre, Capel & Salanon, 1997), ainsi que les

instruments I.V.P.G. (Inventaire de valeurs professionnelles et générales, (Gendre, Capel & Dupuis, 2011), LIVAP/LIMET (double inventaire d'intérêts professionnels basé sur une liste de verbes d'activités professionnelles et une liste de métiers (Gendre, Capel & Rossé, 2006), COMPER (double inventaire de personnalité et de compétences, 2012 à paraître), SOCRATE (compétences, 2012, à paraître) et OPUS (orientation professionnelle, 2012, à paraître) dont les manuels sont en cours de rédaction.

L'originalité de L.A.B.E.L. (et de tous les instruments bâtis selon la méthode fonctionnelle) tient essentiellement à son mode de construction et de correction qui n'a aucune parenté avec les techniques classiques de construction d'échelles. L.A.B.E.L. se présente avant tout comme une procédure nouvelle d'analyse de la *stratégie de décision des sujets* confrontés à une liste de stimuli exigeant une *décision* (réponse), tels que des adjectifs descriptifs de la personnalité. Il va de soi que la technique utilisée dans L.A.B.E.L. peut s'appliquer à la mesure de nombreux autres domaines de l'existence comme par exemple les intérêts, les loisirs, l'attachement à des valeurs professionnelles ou personnelles, *etc.*

La méthode de construction de L.A.B.E.L. (ainsi que le procédé de dépouillement des réponses aux 174 items) est dite « fonctionnelle » car basée sur la technique statistique des régressions multiples. Pour plus de détails, le lecteur intéressé peut consulter un article scientifique précisant toutes les étapes de la construction d'un tel test (Gendre & *al.*, 2002). Dans cette brève présentation, nous nous contenterons de préciser que le calcul des échelles de L.A.B.E.L. n'est pas basé sur un modèle sommatif, mais sur l'analyse des corrélations calculées entre les réponses du sujet et la structure des caractéristiques psychométriques des 260 items ou *stimuli* constituant le test (*cf.* Annexe 1.1 qui montre les caractéristiques des items dans les 6 échelles fondamentales (en scores G).

Par rapport à tous les instruments d'évaluation de la personnalité antérieurs, qu'ils soient bâtis selon une méthode empirique (MMPI), statistique (16 PF de Cattell) ou mixte (CPI de Gough et ACL de Gough & Gendre, NEO-PI-R de Costa et McCrae, MBTI de Myers & Briggs, *etc.*), L.A.B.E.L. présente les particularités suivantes :

- Malgré un temps de passation limité à environ 20-25 minutes, L.A.B.E.L. calcule les résultats numériques standardisés à 6 échelles fondamentales, 5 échelles de contrôle, 93 échelles de base et 49 échelles « fonctionnelles ». En outre, 13 clusters empiriques synthétisent l'ensemble de l'information (nécessairement redondante) portée par les 93 échelles en une représentation

graphique globale nommée « *empreinte psychique* » (voir pp. 3 et 9 des feuilles de résultats, cf. annexe 2 en fin de manuel).

- Les diverses échelles de contrôle de L.A.B.E.L. sont extrêmement utiles pour mieux comprendre l'état d'esprit d'une personne répondant au test, en particulier son adéquation à la tâche de réponse, son degré de collaboration ou sa volonté éventuelle de se déguiser. C'est ainsi que les indices de *Cohérence* et de *Fidélité intra-personnelle* permettent de savoir si la passation s'est déroulée dans de bonnes conditions de compréhension et d'application, conditions nécessaires à une interprétation pertinente. Les indices de *Positivité* et *Négativité* donnent des indications indispensables concernant d'éventuels biais de désirabilité sociale (sur-valorisation) ou, inversement, de dévalorisation systématique. La *variabilité* indique pour sa part la manière (contrastée ou non) de répondre ; des valeurs très basses peuvent suggérer l'hypothèse d'une volonté de fournir un minimum d'information au test, signe de prudence. Enfin, la *modalité* est une échelle indiquant à quel point les réponses de la personne sont communes ou se distinguent d'une manière modale de répondre.

- Excepté deux échelles de contrôle, dont les valeurs sont légèrement inférieures, toutes les échelles de L.A.B.E.L. présentent des fidélités (méthode *split-half*) comprises entre .85 et .92. Ces valeurs sont bien supérieures à celles de la plupart des tests commerciaux, trop courts pour satisfaire aux critères de fidélité tels que définis dans la tradition psychométrique scientifique. D'autre part, ces valeurs de fidélité sont au moins aussi élevées, sinon davantage, que celles de tests scientifiques bien éprouvés et fidèles, comportant davantage d'items, mais dont la passation et la correction prend de ce fait davantage de temps.

- L.A.B.E.L. effectue un traitement individualisé des réponses. Les échelles fondamentales reflètent la structure psychométrique des adjectifs descriptifs proposés par le test, et les résultats de chaque individu à ces échelles représentent le poids que le répondant attribue, implicitement, à chacune de ces dimensions chaque fois qu'il valorise ou non un adjectif censé le décrire.

- Chacune des 93 échelles de base peut être considérée comme une *stratégie de réponse type*, correspondant à un individu hypothétique présentant un niveau maximum au trait considéré. Ces « stratégies types » sont caractérisées par autant de jeux de pondérations, appelés « *signatures* » de l'échelle. L.A.B.E.L. peut donc mesurer n'importe quel trait, à condition que sa signature soit connue ou calculable. Le score d'un répondant à toute échelle de base se calcule

comme la corrélation du vecteur représentant ce sujet dans l'espace constitué par les échelles fondamentales, avec le vecteur représentant l'échelle en question. Contrairement à la méthode classique dans laquelle tout score à une échelle est le résultat d'une somme, le score d'un individu à toute échelle de base de L.A.B.E.L. est un *produit scalaire* (entre la stratégie du sujet et la signature de l'échelle), ou encore, d'un point de vue géométrique, la projection de l'une sur l'autre.

- Les scores du sujet aux 6 échelles fondamentales (p. 7 des feuilles de résultats) représentent les coordonnées du sujet dans l'« espace fondamental » constitué par ces échelles. L'ensemble de ces coordonnées constitue un vecteur appelé « vecteur de stratégie » du sujet. Ce vecteur permet de calculer les estimations des réponses que le sujet *aurait* données, s'il appliquait une stratégie unique et invariable de réponse. Ces estimations sont appelées « attractivités », et celles-ci peuvent être comparées, item par item, aux réponses réelles. En plus des scores à toutes les échelles présentées ci-dessus, L.A.B.E.L. établit la liste des adjectifs correspondant à de très grandes différences entre la réponse réelle et l'attractivité correspondante (c'est-à-dire la réponse « prédite » par le modèle constitué par le vecteur de stratégie). Ces adjectifs « sensibles » ont été dénommés par le terme général de *singularités*.

La complexité du mode de correction des réponses au protocole L.A.B.E.L. implique nécessairement l'usage de l'ordinateur. La correction de L.A.B.E.L. ne peut donc pas se concevoir autrement qu'informatisée. La diffusion du test peut donc s'envisager d'au moins deux manières :

- À la manière classique, L.A.B.E.L. pourrait prendre la forme d'un logiciel dont les caractéristiques seront figées dès lors que le produit est distribué. Il en résulterait, à nos yeux du moins, un inconvénient majeur pour les étalonnages dont la remise à jour nécessiterait chaque fois une nouvelle version du logiciel, d'où des problèmes d'adaptation à l'environnement informatique, *etc.* Pour toutes ces raisons, nous avons décidé de ne pas retenir cette solution.
- Par contre, en conservant le contrôle total du test sur un seul programme central, vers lequel convergent tous les protocoles à corriger, les concepteurs s'assurent deux avantages majeurs (entre autres problèmes de protection). Le premier de ces avantages est que l'ensemble des résultats peut être re-étalonné périodiquement, ce qui garantit une « fraîcheur » parfaite des caractéristiques de l'instrument. De ce fait, celui-ci ne vieillit plus et peut être constamment amélioré et complété.

- PRÉCISIONS CONCERNANT LA MÉTRIQUE DES INDICES ET DES ÉCHELLES

Les résultats calculés par L.A.B.E.L. sont tous présentés en scores bruts (dont l'utilité sera précisée plus loin) et **en scores G**, ces derniers étant standardisés et *leur moyenne est 50 et l'écart-type 20*. Ce type de scores est borné par 0 (*minimum*) et 100 (*maximum*). Les scores G permettent d'avoir une précision à deux chiffres et se convertissent sans peine en *stanines* (en divisant le score G par 10 et en l'arrondissant à l'entier supérieur). Ainsi, un score G de 45 équivaut à un stanine 5, de même qu'un score G de 54.

*L'INTERPRÉTATION DES SCORES DOIT SE BASER
SUR LES CRITÈRES SUIVANTS :*

Scores G de 0 à 4	=	exceptionnellement bas (= 1% des scores)
Scores G de 5 à 14	=	très bas (3%)
Scores G de 15 à 24	=	bas (7%)
Scores G de 25 à 34	=	assez bas (12%)

Donc : 23% des individus (environ) ont des scores G inférieurs à 35

Scores G de 35 à 44	=	un peu en dessous de la moyenne (17%)
Scores G de 45 à 54	=	moyen (20%)
Scores G de 55 à 64	=	un peu au-dessus de la moyenne (17%)

*Donc : 55% des individus (environ) ont
des scores G compris entre 35 et 64*

Scores G de 65 à 74	=	assez élevé (12%)
Scores G de 75 à 84	=	élevé (7%)
Scores G de 85 à 94	=	très élevé (3%)
Scores G de 95 à 100	=	exceptionnellement élevé (1%)

Donc : 23% des individus (environ) ont des scores G supérieurs à 64

B. DESCRIPTION DE LA SORTIE DES RÉSULTATS (PDF)

Nous allons donner ci-dessous un bref descriptif des pages de la sortie complète de 14 pages de L.A.B.E.L. Cette sortie est structurée de manière à pouvoir donner les 6 premières pages à la personne ayant passé le test, les pages suivantes étant plus techniques. Il va de soi que cet ordre de présentation de correspond pas à l'ordre des points à consulter pour l'interprétation. Un canevas d'interprétation précis sera fourni dans l'exemple de l'interprétation des résultats de MME Exemple (annexe 2)

PAGE 1

Page d'identification.

PAGE 2

La page 2 (haut) montre un résumé de plusieurs remarques tirées de l'analyse automatique des échelles de contrôle en texte clair et propose une décision en rapport avec ces indices : la passation est valable, ou devrait être considérée avec précautions, elle peut aussi être invalide ou manipulée, *etc.* Plus précisément, l'affichage de ces remarques est déterminé par les conditions explicitées dans l'annexe 5, tout à la fin de ce manuel.

Plus bas dans cette page, il est possible d'avoir un aperçu rapide des valeurs des cinq grands facteurs (Big Five de Norman, 1963), en scores bruts (barres verticales) mais aussi en regard des normes actuelles (petits traits horizontaux, $n > 15000$).

PAGE 3

La page 3 montre le profil en 48 échelles ou « empreinte psychique » de la personne, en scores bruts. Le profil de référence (norme) est également visible (trait noir gras) et permet de situer les résultats de la personne visuellement. il s'agit donc d'un graphique non standardisé, mais permettant une standardisation par comparaison directe avec le profil moyen de la population, lequel apparaît comme pas du tout « moyen ». En effet, les tests habituels ne montrent jamais le profil de la population de référence et il est difficile, voire impossible de savoir à

quoi on compare le résultats d'une personne, ce qui diminue les sens d'un score relatif (par exemple, si je suis beaucoup moins «social» que la norme, j'aimerais savoir comment est la norme pour pouvoir m'évaluer correctement !). L.A.B.E.L. permet ainsi une transparence accrue et évite la confusion entre scores « absolus », tels que reportés sur ce graphique, et scores relatifs, comme dans la plupart des tests, et aussi en page 9.

La page 3 permet une synthèse qui peut, à elle seule, fournir l'essentiel des matériaux nécessaires à une interprétation consistant en un texte de 1-2 pages, dont la valeur est déjà très appréciable. Logiquement, cette page devrait figurer en dernière place du protocole de réponses (en tant que synthèse), mais nous pensons qu'à l'usage, l'utilisateur de L.A.B.E.L. se rendra compte qu'un rapide coup d'oeil sur les indices de contrôle et la forme générale de l'empreinte constitueront l'essentiel de son évaluation, ce qui explique la présence de cette feuille en troisième position. Cependant, avant d'atteindre ce stade avancé de familiarité avec l'instrument, de nombreuses expériences sont nécessaires, particulièrement des passations de personnes connues, susceptibles d'apporter des validations expérimentales – *cliniques* – dont la valeur est complémentaire aux arguments classiques basés sur la notion de corrélation. Les utilisateurs néophytes de L.A.B.E.L. examineront donc cette feuille en dernier, de préférence, après toutes les autres.

PAGE 4

La page 4 montre les réponses à discuter, c'est-à-dire les réponses qui apparaissent plus hautes (sur-estimées) que celles que l'on peut tirer de la stratégie de réponse (modèle), et celles qui sont plus basses (sous-estimées).

Nous avons appelé *singularités* les adjectifs notés « trop haut » ou « trop bas » (sur l'échelle de 1 à 5 du formulaire de réponses) par rapport à la stratégie moyenne de réponse du sujet. Rappelons que cette stratégie de réponse est formalisée dans un « vecteur de stratégie implicite » constitué par une série de 6 pondérations/corrélations qui, standardisées, sont présentées sous le libellé « échelles fondamentales ». Plus précisément, les expressions *trop haut* ou *trop bas*, utilisées ci-dessus pour identifier les singularités, doivent être comprises comme exprimant le fait que, pour chaque adjectif déclaré singulier, la différence entre le score donné par la personne et le score calculé par L.A.B.E.L. (c'est-à-dire son attractivité) dépasse un certain seuil. Suivant ce modèle, on distinguera donc les singularités positives des négatives.

Les réponses SUR-ESTIMÉES (singularités positives) sont indiquées par la phrase en gras : *voici quelques adjectifs que vous avez jugés comme vous convenant plutôt BIEN alors qu'ils ne correspondent PAS TRÈS BIEN au profil général tiré de l'ensemble de vos réponses.*

Les réponses SOUS-ESTIMÉES (singularités négatives) sont indiquées par la phrase en gras : *voici quelques adjectifs que vous avez jugés comme ne vous convenant PAS, mais qui correspondent pourtant ASSEZ BIEN au profil général tiré de l'ensemble de vos réponses.*

Précisons encore que notre expérience montre que l'interprétation des singularités est très riche d'enseignements à condition de faire preuve d'intuition et de sens psychologique pour en tirer le meilleur parti. Ce travail s'effectue toujours en interaction avec les répondants qui sont en général très surpris par la pertinence des informations que l'on peut tirer de leurs réponses particulières. Nous tenons à souligner que l'interprétation des singularités ne s'avère vraiment fructueuse que si la fidélité intra-personnelle est supérieure à la moyenne, et lorsque la cohérence n'est pas trop haute ($G < 60$). Et rappelons encore une fois que les singularités doivent aussi être considérées comme une forme de contrôle de la passation, car elles peuvent être le signe manifeste d'une erreur de report des réponses (c'est parfois la première hypothèse à retenir en cas de réponse vraiment inexplicable).

En bas de la page 4 figure un graphique standardisé représentant les résultats de la page 14 consacré aux échelles professionnelles. Ils figurent sur cette page en scores bruts alors qu'en page 14 ils sont standardisés (barres horizontales). Le graphique en « radar » présente 22 caractéristiques professionnelles dont le contenu et l'interprétation se trouve ci-dessous dans l'explicatif de la page 14.

PAGE 5

La page 5 montre, par ordre alphabétique, les 260 adjectifs (dont 174 sont présentés par paires dans la première partie du test), accompagnés, *à gauche*, de leur attractivité, c'est-à-dire la réponse que la personne aurait dû théoriquement donner, si elle était parfaitement cohérente et, *à droite*, de la réponse réelle de la personne.

L'attractivité d'un adjectif est une réponse modélisée, obtenue à partir du vecteur de stratégie de réponse dont les éléments sont les échelles fondamentales (*cf.* Capel, 2009, p. 172). Si la personne répond de manière cohérente au sens de

la structure des caractéristiques des items (*cf.* indice en page 7, cohérence > 60), la réponse réelle se trouve proche de la réponse modélisée. Si la personne répond de manière peu cohérente, elle se contredit dans plusieurs réponses en donnant une réponse éloignée de l'attractivité. Dans ce cas, la réponse attendue en fonction du modèle ne correspond pas à la réponse effectivement donnée.

L'analyse précise des adjectifs ainsi sur- ou sous-estimés (selon que la réponse réelle excède ou se trouve très inférieure à l'attractivité) se fait plutôt en page 8 et relève des compétences du psychologue ou de la personne formée.

PAGE 6

La page 6 contient des explications synthétiques permettant de mieux comprendre les résultats, mais elle ne remplace pas le manuel !

Rappelons que ces six premières pages ne contiennent pas de scores et ne présentent pas de graphiques en scores relatifs, difficiles à comprendre pour des personnes non formées, elles peuvent donc être restituées selon les cas. La/le psychologue reste cependant seul/-e juge de la capacité d'une personne à comprendre des résultats de tests et à les ré-examiner chez elle sans son aide.

Dans cette première partie de six pages destinées à être restituées, nous avons voulu résumer en termes simples l'essentiel du profil de la personne, aussi bien en termes personnels (« privés ») que professionnels. En principe, cette page ne requiert pas d'interprétation particulière, hormis peut-être une explication des termes qui pourraient ne pas être compris.

Concernant le type de restitution destiné à une personne ayant répondu à L.A.B.E.L., notre opinion, basée sur notre expérience autant que sur des considérations éthiques qui nous semblent naturelles (voir à ce sujet : Cappello et Capel, 2007), se résume en trois propositions .

- Toute personne ayant répondu à une épreuve psychologique, test d'aptitude, d'attitude, examen ou autre, devrait recevoir un *feed back* lui permettant de réajuster, le cas échéant, son image et son estime de soi. Cette information doit être donnée tout en précisant que l'importance de tels résultats ne doit jamais être surévaluée, et en tous les cas discutée avec un psychologue ou un spécialiste du domaine de l'évaluation.
- La restitution orale ne suffit pas, il est nécessaire de donner à la personne une trace écrite à laquelle elle pourra se référer le cas échéant. idéalement, ce

document écrit consiste en un rapport psychologique, c'est-à-dire un texte synthétisant les principales interprétations auxquelles les résultats chiffrés ont donné lieu. L'écriture d'un tel rapport prend beaucoup de temps et se révèle coûteux. En cas de nécessité, il peut être remplacé par la seule restitution orale, accompagnée de quelques pages de la sortie imprimée que nous avons décrite ci-dessus.

- De manière générale, les pages comportant des chiffres ne devraient pas être restituées à des personnes qui pourraient interpréter les scores G comme des évaluations « absolues », cette erreur pouvant induire un effet stigmatisant, très éloigné du but de l'évaluation.
- Finalement, nous nous permettons d'insister sur le fait que les scores G ne sont pas des « pourcents », mais représentent des scores standard, c'est-à-dire des *positions relatives* dans une distribution dont la moyenne est 50 et l'écart-type 20. Un score 0 ne signifie donc pas que l'intensité du trait est « nulle » (ce qui n'a aucun sens), mais il signifie que la personne obtient un résultats qui est situé au plus bas, relativement à ceux d'une population déterminée. De même pour 100 qui est situé au plus haut, mais qui ne représente en aucun cas un « maximum absolu », en aucun cas en « 100% » qui est d'ailleurs dénué de sens en psychologie.

PAGE 7

(PREMIÈRE PAGE DE LA PARTIE PROFESSIONNELLE QUI NE DEVRAIT PAS ÊTRE RESTITUÉE)

La page 7 présente tout d'abord les échelles de contrôle en scores bruts et standardisés (colonne « scores G »), puis les échelles fondamentales brutes et standardisées avec, en regard, les normes pour chacune d'elles.

Dans tous les descriptifs qui suivent, le nom de l'échelle est accompagné de la valeur de la fidélité calculée (sauf exceptions) selon la méthode moitié-moitié (split-half reliability), sur un échantillon de plus de plus de 10000 personnes de tous âges et professions.

• DÉTAIL DES ÉCHELLES DE CONTRÔLE (HAUT DE LA PAGE)

L.A.B.E.L. comprend des indices et des échelles de contrôle permettant d'évaluer la validité du protocole. Les indices de *Cohérence* et de *Fidélité intra-personnelle* sont spécifiques au système L.A.B.E.L. et n'ont pas, à notre

connaissance, d'équivalent dans d'autres questionnaires d'évaluation de la personnalité.

Les indices de contrôle sont présentés sous leurs formes brute et standardisée. Les deux valeurs peuvent se révéler intéressantes. Par exemple, il peut être intéressant de distinguer deux cas bien distincts exprimés par le même score *G* de zéro. En effet, une valeur brute de -.012 (par exemple) et une autre de +.37 à l'échelle de fidélité intra-personnelle peuvent toutes deux être transformées en un score standardisé *G* de zéro, lisible sur la première page. Or, le score brut négatif est le signe certain d'une erreur de report, alors qu'une valeur située entre 0 et .50 peut tout de même conduire à une interprétation (qui sera alors très prudente).

Cohérence (*fidélité* = .91)

Le premier indice à examiner est celui de la *Cohérence* brute. Il permet d'évaluer dans quelle mesure les réponses données sont en accord avec la structure des caractéristiques descriptives des adjectifs proposés. Un indice inférieur ou égal à .20 correspond à des réponses données au hasard et invalide le protocole. Un indice compris entre .20 et .30 indique une *Cohérence* très faible entre les caractéristiques des items et les réponses choisies. Le protocole doit donc être interprété avec une très grande prudence et il est alors recommandé de vérifier si le sujet comprend bien la signification des adjectifs ou s'il ne s'est pas trompé dans le report de ses réponses.

Un indice compris entre .30 et .40 indique une *Cohérence* faible entre les caractéristiques des items et les réponses choisies. Le protocole doit être interprété avec prudence et, comme précédemment, il faut vérifier la compréhension du sujet ainsi que la qualité du report des réponses.

Un score brut supérieur à .40 peut être considéré comme indiquant un protocole valide, pour autant que les autres indications sur la validité du protocole soient concordantes.

La *Cohérence* est aussi exprimée en *scores G*, c'est-à-dire que sa valeur est comparée aux autres valeurs d'un groupe de référence. Trois situations peuvent se présenter :

- Cohérence (score *G*) comprises entre 30 et 70 dite « normale »

De telles valeurs indiquent des conditions de passation acceptables à bonnes, ce qui est le cas d'environ 80% des sujets.

- Cohérence (score G) inférieure à 30

10% (environ) des sujets obtiennent un score G inférieur à 30. Ces personnes peuvent appartenir à 2 catégories très difficiles à distinguer, sans compléments d'entretien :

1) Des sujets immatures, trop jeunes pour décrire une personnalité structurée, et/ou ne comprenant pas le sens de tous les adjectifs. En règle générale, nous proposons de ne pas utiliser L.A.B.E.L. en dessous de 16-17 ans, particulièrement avec des personnes de niveau scolaire bas. Notre expérience nous a montré que des scores inférieurs à 10 signent souvent des personnes assez marginales, plus ou moins bien adaptées à la vie sociale dite « normale », selon leur résultat à l'échelle *Maturité*.

2) Des sujets de tous âges, dont le score de maturité est bas, mais n'ayant pas de problèmes de compréhension du vocabulaire. On est alors en présence de personnes dont l'auto-description ne se structure pas de la même manière que le modèle psychométrique opérationnalisé dans le test. On pourrait dire dans ce cas que ce genre de personne « ne parle pas la même langue » que les concepteurs du test, en particulier lorsqu'il s'agit de décrire sa personnalité.

La meilleure conclusion à tirer de cette situation est que le test n'a pas bien convenu à la personne. Dans tous les cas, nous insistons sur le fait qu'une *cohérence* basse ne signifie pas que la personne soit « incohérente » ; ce jugement n'a pas de sens, car la cohérence n'est pas une échelle psychologique et elle ne doit pas être prise pour autre chose qu'un indicateur de *modus operandi*.

- Cohérence (score G) supérieure à 70

Environ 10% des sujets ont des scores de *cohérence* supérieurs à 70 et 3% ont des scores supérieurs à 80. Nous sommes ici en présence de cas pour lesquels la suspicion de biais de réponse peut être légitimée, particulièrement au-delà de la limite de 80. Notre expérience personnelle nous incite à considérer avec une certaine prudence les résultats montrant une cohérence supérieure à 75, associée à une fidélité supérieure à 60 et une positivité surpassant la négativité de 30 au moins. Lorsqu'un tel cas se présente, nous pensons que la prise en compte des résultats dans la procédure de sélection doit être sérieusement discutée, quoique des expériences récentes nous aient montré qu'il est possible de rencontrer des passations présentant des cohérences très élevées dans le cadre de candidatures très particulières, par exemple celles concernant des postes à hautes responsabilités, par exemple. Si néanmoins un doute devait subsister quant à la sincérité des réponses, le mieux serait de les confirmer en proposant au candidat de passer un autre test (si possible).

Fidélité intra-personnelle (*fidélité split-half non calculable, stabilité : .60*)

Le second indice à examiner est celui de la *Fidélité intra-personnelle* brute. Il permet d'évaluer dans quelle mesure la stratégie de réponse du sujet a été constante tout au long de la tâche de remplissage du questionnaire il mesure donc le degré de stabilité de la stratégie de réponse tout au long du test.

Un indice négatif est toujours signe d'une erreur et doit obligatoirement signifier la nécessité d'une vérification des conditions de passation (compréhension de la consigne, report des réponses, erreurs de programme, etc.).

Un indice brut positif mais inférieur à .50 indique des réponses données sans soin, des incohérences et des contradictions dans les réponses ou des erreurs dans le report de celles-ci ; une telle valeur rend le protocole très suspect.

Un indice brut compris entre .50 et .70 indique un protocole douteux, à interpréter avec une très grande prudence. Il est recommandé de vérifier si le sujet comprend bien la signification des adjectifs et en particulier des synonymes et des antonymes.

Un indice brut supérieur à .70 permet de considérer le protocole comme valide, pour autant que les autres indications concernant la validité du protocole concordent.

La *Fidélité intra-personnelle* est aussi exprimée en score G (standardisé).

Des valeurs supérieures à 30 (scores G) sont acceptables et ne compromettent pas la pertinence de l'interprétation. En présence de scores très bas (< 30), il est toujours opportun d'interroger les personnes sur leur état d'esprit lors de la passation. Certaines avoueront de la lassitude, de l'inattention ou même de l'irritation. Cela dit, il n'est pas toujours facile de donner une explication simple à la présence d'un score de *Fidélité* très bas.

En l'occurrence, des valeurs inférieures à 20 indiquent un probable manque de concentration dans le choix des réponses, un défaut de compréhension verbale, ou un manque de soin dans le report des réponses.

Notre expérience nous a montré que cette échelle peut également révéler, chez des personnes très attentives et cultivées, un désarroi devant la forme des items et la consigne « forçant » une réponse entre deux adjectifs dont les significations peuvent être saisies à plusieurs niveaux.

Note importante : la *Fidélité intra-personnelle* doit être considérée comme un pur indice de *modus operandi*, sans signification psychologique particulière (au contraire de la cohérence).

Niveau (moyenne) (*fidélité* = .91)

Cet indice n'a pas de signification psychologique particulière, il se calcule par simple moyenne des réponses données. Du fait de la forme bipolaire de la première partie des items, l'indice de niveau ne caractérise que la seconde partie du test. Des valeurs G faibles indiquent une certaine retenue dans la manière de s'évaluer, tandis que des valeurs élevées indiquent une grande implication, quelle que soit la signification de l'adjectif. Contrairement à un test d'intérêts, cet indice n'est pas de grande utilité dans L.A.B.E.L., mais des valeurs très élevées ($G > 70$) peuvent indiquer un biais d'acquiescence (être d'accord avec tout), et des valeurs très basses ($G < 30$) suggèrent une éventuelle absence d'implication dans la tâche de remplissage du questionnaire (à vérifier dans l'entretien).

Variabilité (*fidélité* = .96)

La *Variabilité* (écart-type des réponses) est une échelle de contrôle destinée à mesurer l'ampleur des écarts des réponses du sujet par rapport à leur moyenne. L'interprétation de cette échelle reste à préciser, mais il faut se rappeler que de manière générale, la variabilité est directement fonction de la quantité d'information fournie par le répondant (une variabilité nulle signe une passation dont toutes les réponses sont identiques, donc absolument non informatives) et il nous semble permis de penser que des réponses dont la variabilité est basse indiquent une attitude prudente face au test, réaction que l'on ne peut s'empêcher d'interpréter comme le signe d'une certaine retenue, ou d'une crainte de « trop se livrer ». Précisons encore que cet indice est modestement lié à la Cohérence (corrélation $r = .40$), et avec les échelles de *Maturité* et d'*Adaptabilité* ($r = .30$).

Modalité (*stabilité* : .72)

Le score à cette échelle est calculé de la manière suivante : pour chaque item (qu'il soit bipolaire ou non), la réponse modale est identifiée sur l'ensemble de l'échantillon ; celle-ci peut varier entre 1 et 5. Pour chaque nouveau sujet et à chaque item, le programme calcule la *distance* entre la réponse du sujet et la réponse modale à l'item. La somme de ces distances est alors standardisée en score G et présentée à la suite des deux premiers indices de contrôle.

L'individu qui répond systématiquement « comme tout le monde » obtient 100, l'individu qui s'éloigne systématiquement de la réponse la plus commune obtiendra un score très bas. L'indice de *Modalité* est donc une mesure de *la tendance à répondre comme la majorité des gens*. Nous avons étudié les relations de cet indice avec des variables liées à l'originalité et au non-conformisme, mais aucun lien intéressant n'est apparu. En revanche, la modalité corrèle fortement ($r > .80$, $n = 3775$) avec les échelles *Cohérence*, *Maturité*, *Positivité* et *Adaptabilité*. Une modalité élevée peut donc être le signe d'une bonne intégration sociale de type conformiste.

Note importante : une modalité nulle indique avec une quasi certitude des réponses données en inversant l'échelle par rapport à la consigne. En effet, il semble que environ 2-3 % des gens inversent leurs réponses par rapport à ce qui est attendu, dans la deuxième partie (elles indiquent leur accord avec l'adjectif en cochant 1 au lieu de 5). Dans ce cas, en page 2, dans les phrases sous « CONDITIONS DE PASSATION... » et « Compte tenu des remarques... » la phrase « SVP vérifiez dans la page *liste des réponses* que vous n'avez pas répondu à l'envers ». Il suffit donc de vérifier quelques réponses en page 5, par exemple celles aux adjectifs de la seconde partie : *anxieux*, *froid*, *généreux*, *gentil*, etc., afin d'être fixé.

Positivité (*fidélité* = .93)

L'échelle de *Positivité* consiste en la signature moyenne des 75 adjectifs considérés comme les plus positifs (*i.e.* socialement et professionnellement attrayants) de la liste (*aimable*, *séduisant*, *efficace*, *inventif*, etc.). Un score *G* très élevé indique une valorisation d'adjectifs descriptifs ayant des connotations très positives et peut être le produit d'une attitude délibérée de falsification dans le sens d'une désirabilité sociale exagérée. Des scores *G* élevés (75 ou plus) doivent donc inciter à une certaine prudence, surtout en situation de sélection.

Cette échelle a une interprétation psychologique précise et s'intègre dans la composition du cluster « adaptation ».

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE :

Positivité

Scores élevés : optimiste, adaptable, sociable, protecteur,
Scores bas : découragé, pessimiste, fragile, sceptique,
contrariant, caustique.

Négativité (*Fidélité* : .91)

Le dernier indice de contrôle à considérer est l'échelle de *Négativité*. Elle consiste en la signature des 75 adjectifs considérés comme les plus négatifs de la liste (*froid, tendu, inintelligent, agressif, etc.*). Un *score G* élevé indique une valorisation d'adjectifs descriptifs ayant des connotations très négatives et peut s'expliquer par un biais (dévalorisation) dans le sens contraire à la désirabilité sociale (attitude observable à l'adolescence par exemple). En revanche, des scores *G* très élevés (80 et plus) doivent être considérés avec prudence car notre expérience nous a montré que de tels scores, associés à une *Cohérence* très basse, « signent » très souvent une personnalité perturbée, ou une personne pour le moins insatisfaite d'elle-même et de son sort. En effet, un adolescent en crise peut présenter une négativité très élevée sans que cela doive signifier nécessairement que son estime de soi est basse : il peut avoir une très haute opinion de lui-même, bien qu'il soit socialement mal adapté (maturité basse).

Lorsque la cohérence est dans les normes, un score élevé de négativité ne signifie pas nécessairement que la personne se dévalorise ou souffre d'un défaut d'estime de soi. En effet, si un tel score s'accompagne de valeurs également élevées dans le domaine de l'affirmation de soi, on peut se trouver en présence d'une personne insatisfaite, socialement mal adaptée parce que très agressive et égocentrique. On ne peut donc pas interpréter simplement une négativité élevée comme le signe d'une estime de soi faible. Par contre, une positivité faible associée à des valeurs très élevées au cluster *dépendance* sont des bons indicateurs d'un défaut d'estime de soi.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 7 : **Négativité**

Scores élevés : pessimiste, ombrageux, hostile,

Scores bas : fiable, courtois, tolérant.

La prise en considération de différents niveaux des échelles de *Positivité* et de *Négativité*, permet de déterminer 5 types de réponses :

- *Des réponses essentiellement positives (Positivité > 65, Négativité < 24), indiquant une image de soi très positive, réelle ou simulée. Une différence de plus de 40 en score G entre ces deux échelles indique une très probable manipulation du test (indiquée en page 2 dans les phrases introductives).*

- *Des réponses essentiellement négatives (Positivité < 24, Négativité > 65), indiquant une image de soi très négative, réelle ou simulée.*
- *Des réponses contrastées (Positivité > 65 et Négativité > 65), indiquant une image de soi contrastée, possédant à la fois des caractéristiques très positives et très négatives.*
- *Des réponses banales ou indifférenciées (Positivité < 24 et Négativité < 24), indiquant une image de soi peu contrastée et banale, sans caractéristiques saillantes.*
- *Finalement, des scores compris entre 25 et 64 pour les deux échelles indiquent une image de soi nuancée, avec des caractéristiques à la fois positives et négatives, mais sans excès ni dans un sens ni dans un autre.*

Décision concernant la validité de la passation

Si tous les indicateurs passés en revue ci-dessus donnent des valeurs « normales », c'est-à-dire ne débordant jamais de l'intervalle compris entre 25 et 75, le protocole doit être considéré comme valide.

Si l'un ou l'autre des indicateurs est douteux ($G < 20$), le protocole doit être interprété avec une certaine prudence, en fonction des différentes situations dans lesquelles le test est utilisé (diagnostic accompagnant un entretien, compétition, collaboration).

Notre expérience de L.A.B.E.L. nous a montré que la *valeur brute* de l'indice de *Fidélité intra-personnelle* était l'indicateur le plus clair d'une passation non valide. En effet, des valeurs brutes *négatives* invalident totalement le protocole, et des valeurs brutes inférieures à .50 le rendent extrêmement suspect, à moins que l'enquête clinique concernant la compréhension verbale, le sérieux dans le report des réponses et le désir sincère de donner de soi une image authentique ne viennent contredire cette valeur... et rendre les choses très complexes. Certaines personnes, très rares, peuvent répondre sincèrement et avec application et obtenir des valeurs de Cohérence et de Fidélité proches de zéro. On est alors en présence d'une personnalité très particulière, mais il n'est pas toujours facile de comprendre en quoi elle se distingue de l'ensemble de la population.

D'autres personnes, cultivées et plutôt littéraires peuvent répondre avec application et obtenir une Fidélité proche de zéro ! En général, l'entretien montre que malgré cette valeur extrême, le profil général correspond et satisfait la personne qui finit tout de même par admettre que sa manière de répondre a changé

au cours du test. Par exemple, en présence d'items semblables, constitués d'adjectifs quasi-synonymes, la personne peut décider de les associer à des situations différentes et varier ainsi sa « stratégie de réponse ».

Par contre, une Cohérence très basse, même proche de zéro, accompagnée d'une Fidélité acceptable (> 30) n'invalide pas le protocole, mais doit suggérer l'hypothèse d'une personne ayant une image de soi très perturbée. Cette hypothèse est évidemment confortée par la présence d'une positivité basse ou très basse. Lorsqu'une telle situation se présente, et si l'on ne désire pas approfondir une problématique de vulnérabilité, il peut être souhaitable d'administrer conjointement à L.A.B.E.L. un autre instrument utilisant des stimuli « analytiques », tels le CPI (California Psychological Inventory de Gough), le NEO-PI-R (de Costa & McCrae) ou le M.B.T.I. (Myers & Briggs Type Indicator), par exemple. Une autre solution est de remplacer le L.A.B.E.L. par COMPER (disponible sur www.geca-psytest.com, manuel à paraître) qui présente les deux types de stimuli.

En situation de sélection, des valeurs de Cohérence et de Positivité supérieures à 80 en scores G (étalonnage tout-venant) et une différence de plus de 40 entre positivité et Négativité doivent faire suspecter très sérieusement une manipulation du test. Lorsque ce cas se présente, il faut admettre que la personne est suffisamment intelligente, ou bien au courant des modèles de la personnalité usuels, pour rendre peu utile une interprétation qui n'aboutirait qu'à la mise en évidence des innombrables qualités dont elle cherche à se parer à nos yeux. Il doit être clair que la plupart des personnes à qui on fait subir des tests ne sont pas naïves, certaines étant plus habiles, intelligentes ou dépourvues de scrupules que d'autres.

L'important est que la personne qui interprète les résultats ne soit pas dupe : L.A.B.E.L. analyse l'image que la personne a bien voulu nous présenter, ni plus, ni moins ; aucun test sérieux ne peut prétendre refléter la réalité d'une personne qui refuse d'en révéler certaines caractéristiques.

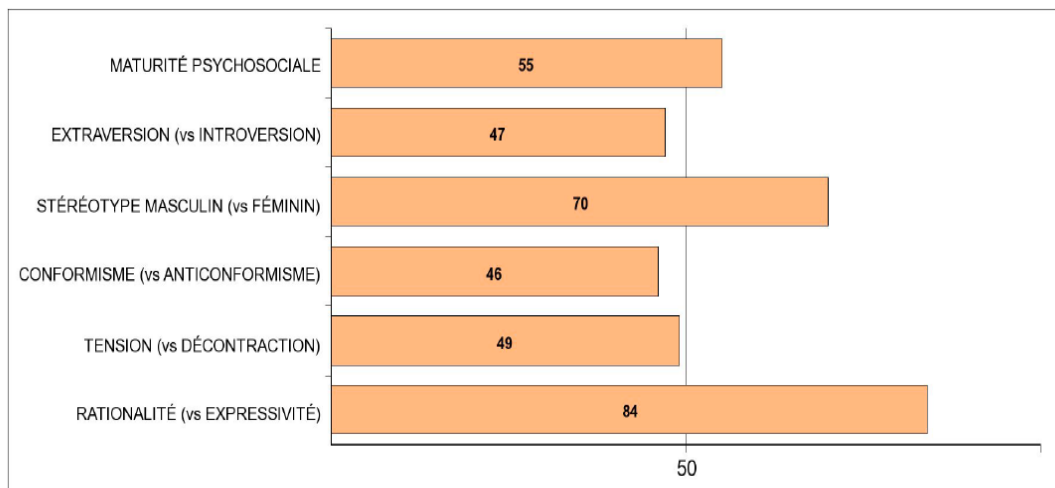
Afin d'éviter que le biais de sur-évaluation ne fausse trop l'interprétation, il est possible d'utiliser un *étalonnage adapté à la situation de sélection* qui permet, dans une certaine mesure, de comparer entre elles des personnes qui sont toutes soumises aux mêmes enjeux. Il faut cependant être conscient que ce procédé n'annule pas le biais, il permet tout au plus de mieux ajuster les caractéristiques de la population de référence à celles de la personne, et d'effectuer ainsi des comparaisons plus pertinentes.

• PROFIL DES ÉCHELLES FONDAMENTALES (STANDARDISÉES)

Les échelles fondamentales (ou : *les pondérations définissant la stratégie de réponse du sujet*) constituent le cœur du système L.A.B.E.L. ; elles doivent donc être examinées en premier lieu après les échelles de contrôle et constituent de ce fait la charpente (profil de base) de l'interprétation.

PROFIL DES ÉCHELLES FONDAMENTALES (standardisées) :

Type : 41



MATURITÉ PSYCHOSOCIALE	Cette dimension est en relation avec le désir de présenter une image favorable de soi, i.e. celle d'une personne affectivement et socialement bien épanouie et intégrée. Le niveau de cette dimension a tendance à s'élever en situation de sélection, et à diminuer en moyenne pour les adolescents/-es, les personnes en déficit d'estime de soi ou pour d'autres raisons difficiles à déterminer sans autres informations.
EXTRAVERSION (vs INTROVERSION)	Cette dimension est en relation avec l'opposition "interne vs externe" décrite par Jung. Elle est en relation avec l'orientation préférée des fonctions cognitives et affectives.
STÉRÉOTYPE MASCULIN (vs FÉMININ)	Cette dimension est en relation avec l'opposition "dur vs sensible", elle est donc en relation avec les stéréotypes culturels et sociaux liés au sexe, particulièrement en ce qui concerne la gestion des émotions.
CONFORMISME (vs ANTICONFORMISME)	Cette dimension est en relation avec l'opposition "fermé vs ouvert", elle distingue les personnes qui valorisent les acquis et la tradition, facilement affectées par des changements de leur environnement, de celles qui sont curieuses d'expériences et d'idées nouvelles.
TENSION (vs DÉCONTRACTION)	Cette dimension est en relation avec l'opposition "exigeant vs satisfait", elle distingue les personnes qui exigent beaucoup d'elles-mêmes et de leur environnement de celles qui sont plutôt satisfaites d'elles-même et de leur situation.
RATIONALITÉ (vs EXPRESSIVITÉ)	Cette dimension est en relation avec l'opposition "froid vs chaud", elle distingue les personnes qui valorisent la "raison" et une attitude détachée, par opposition à celles qui valorisent plutôt le "cœur" et qui ne craignent pas d'exprimer leurs affects.

L'interprétation de ces pondérations repose essentiellement sur les résultats de l'analyse factorielle des caractéristiques primaires des items (voir Capel, 2009), ainsi que sur l'examen des adjectifs ayant des scores factoriels élevés aux dimensions respectives (*cf.* Annexes 1.1 et 1.2). Nous incitons donc les futurs utilisateurs du test à se familiariser avec ce tableau et à s'initier à L.A.B.E.L. en interprétant des protocoles de personnes de leur connaissance.

Avant de présenter toutes les échelles, nous tenons encore à rappeler qu'une formation préalable à l'utilisation de cet instrument est vivement recommandée,

en particulier parce que L.A.B.E.L. est non seulement original dans sa conception, mais aussi très riche en ce qui concerne l'exploitation de ses résultats. De plus, la correction informatisée ne doit pas faire oublier que le travail du psychologue doit toujours s'appuyer sur l'entretien clinique et aboutir à une synthèse de divers éléments dont le *testing* de personnalité ne constitue qu'une partie. Celle-ci doit tenir compte des éclairages multiples qu'apporte L.A.B.E.L. par rapport à de nombreuses théories de la personnalité, qu'elles soient de types empirique, rationnel ou clinique. Une bonne connaissance de ces théories est donc vivement souhaitée car elle ne peut qu'enrichir l'interprétation des résultats et par voie de conséquence, la qualité de la relation psychologue-consultant.

AVERTISSEMENT CONCERNANT TOUS LES TEXTES DESCRIPTIFS D'ÉCHELLES CI-DESSOUS :

Afin de ne pas alourdir les textes qui suivent avec des formules lourdes et répétitives, nous avons utilisé régulièrement des expressions du genre : *la personne est...* ou *les personnes sont...* Il est clair que de telles affirmations sont à strictement parler abusives dans la mesure où une rigoureuse honnêteté devrait nous faire écrire : *la personne s'est décrite comme étant...* ou *les personnes se présentent comme...* Le psychologue averti gardera à l'esprit cette remarque lors de chaque restitution de résultats.

Numéro de type (figure sous le titre de la rubrique « profil des échelles fondamentales »)

Nous avons jugé utile de proposer aux utilisateurs du test une typologie en 64 ($= 2^6$) types correspondant aux combinaisons binaires des 6 échelles fondamentales, selon qu'elles sont supérieures ou inférieures à la moyenne de 50 en scores G. L'utilité de cette typologie est surtout d'ordre pratique, elle permet de classer les profils en un nombre limité de regroupements correspondant à des familles d'interprétations plus ou moins semblables. Ainsi, un profil classé dans le type 34, par exemple, a plus de chances de donner lieu à une interprétation correspondant à d'autres types 34, plutôt qu'à n'importe quel autre. Mais cette règle n'est évidemment pas absolue, particulièrement lorsque les échelles fondamentales sont proches de la moyenne.

Maturité psycho-sociale

Cette dimension est en relation avec la désirabilité sociale, l'équilibre et la stabilité. Elle se caractérise par la valorisation d'adjectifs ayant des connotations

sociales et culturelles favorables, c'est-à-dire d'adaptation, de maturité, d'assurance, de confiance en soi, de sociabilité, d'esprit d'entreprise, d'ambition, de persévérance et de méthode.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à l'échelle Maturité ont d'elles-mêmes une image positive : elles sont efficaces, sociables, chaleureuses et assurées. Elles valorisent la réussite sociale, recherchent des positions où elles peuvent assumer des responsabilités. Elles se fixent des objectifs et les poursuivent avec persévérance. Elles aiment les tâches qui impliquent une discipline personnelle et des efforts soutenus. Elles préfèrent la continuité et l'approfondissement aux changements. Elles apprécient la compagnie d'autrui, sont à l'aise dans les réunions où leur ascendant naturel leur fait souvent occuper une place de leader ou de conseiller. Elles sont généralement de bonne humeur et pleines de dynamisme, d'un naturel optimiste, positif, objectif et rationnel. Elles font preuve de tolérance face aux faiblesses d'autrui et sont quelque peu conservatrices.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ont d'elles-mêmes une image assez négative : elles ont des doutes sur leurs capacités, manquent de confiance en elles-mêmes, sont anxieuses, plutôt pessimistes, se réfugient souvent dans l'imaginaire, restent à l'écart. Elles peuvent aussi être susceptibles, capricieuses, ou imprévisibles, réagissant souvent de manière contre-dépendante et agressive. Finalement, manquant d'autonomie, de concentration, de dynamisme et d'ambition, elles ont de la peine à se fixer des objectifs et à s'y tenir.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE :

Maturité

(fidélité = .96)

Scores élevés : mûr, responsable, adapté, stable, tolérant, chaleureux,

Scores bas : distant, découragé, distrait, immature, irresponsable, irritable, fragile.

Extraversion vs Introversion

Cette dimension est en relation avec le dynamisme, l'autorité et l'esprit d'entreprise. Elle se caractérise par la valorisation d'adjectifs ayant des connotations d'activité, d'audace, d'expansion et de domination.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à l'échelle Extraversion/Introversion sont très actives, dynamiques, aiment la compétition, la variété et le changement et sont susceptibles de faire preuve de créativité dans des situations complexes et peu structurées. Dans la poursuite de leurs entreprises et la recherche de satisfactions, elles se soucient peu des règles établies, pas plus que des sentiments d'autrui. Elles sont exubérantes, directives, autoritaires et peuvent se montrer agressives lorsqu'elles rencontrent des obstacles sur leur chemin. Elles sont volontaires et indépendantes, rapides et impulsives dans leurs réactions.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont patientes, modérées, lentes à réagir. Elles font preuve de prudence dans les rencontres inter-personnelles, cherchent avant tout à éviter les conflits et se montrent conciliantes et tolérantes. Elles sont sérieuses, appliquées, font preuve d'un grand sens du devoir et respectent les normes sociales. Elles n'ont pas de peine à se soumettre à une autorité reconnue et respectée. Elles recherchent la stabilité, évitent les situations à risque, mais manquent quelque peu de spontanéité.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE :

Extraversion vs Introversion

(fidélité = .94)

Scores élevés : directif, audacieux, énergique, direct, remuant, bavard,

Scores bas : calme, discret, réservé, timide, silencieux, renfermé.

Stéréotype masculin vs féminin

Cette dimension est en relation avec les stéréotypes traditionnels masculin / féminin et les rôles sexuels qui en ont dérivé ces dernières décennies. Elle se caractérise par la valorisation d'adjectifs ayant des connotations de force, d'ambition, de logique pour le pôle masculin et de sensibilité, de tendresse, de diplomatie et de coopération pour le pôle féminin.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à l'échelle Stéréotype masculin sont actives et vigoureuses. Elles savent se montrer opportunistes, réclament ce à quoi elles pensent avoir droit et supportent mal la frustration. Elles sont ambitieuses, combatives et peuvent se comporter avec une certaine rudesse dans la poursuite de leurs objectifs. Elles sont entreprenantes, entêtées et font preuve de froideur vis-à-vis d'autrui. Elles ne montrent pas leurs sentiments, attitude

considérée comme un signe de faiblesse et apprécie avant tout d'être la personne sur laquelle « on peut compter ».

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) valorisent au contraire les affects, elles sont tendres, émotives, sentimentales et quelque peu anxieuses. Elles sont sociables, gentilles et attentionnées. Elles sont également vulnérables aux attaques agressives, se montrent fatalistes face à l'adversité et quelque peu superstitieuses. Elles sont sincères, sans prétention et écoutent volontiers autrui. Elles n'aiment pas imposer leurs opinions et paraissent de ce fait quelque peu soumises.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE :
Stéréotype masculin vs féminin
(fidélité = .84)

Scores élevés : combatif, ingénieux, logique, masculin,
flegmatique, fort,

Scores bas : dépendant, émotif, féminin, sentimental,
spontané, capricieux.

Conformisme vs Originalité

Cette dimension est caractéristique d'une nature consciencieuse. Elle est en relation avec le sérieux et le sens de l'organisation. Elle se caractérise par la valorisation d'adjectifs ayant des connotations de précision, de méthode, d'investissement des valeurs de travail, de docilité et de raison.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à l'échelle Conformisme sont conservatrices : elles valorisent la préservation des valeurs anciennes et le respect des normes sociales, des us et coutumes. Elles sont sérieuses et fiables, fidèles à leurs engagements, dignes de confiance, honnêtes et travailleuses. Elles aiment la précision et l'organisation. Elles font preuve de modération en toutes choses, sont prévoyantes et économes. Elles préfèrent travailler dans des situations bien structurées, n'ont pas de peine à assumer des rôles subalternes ou de cadre intermédiaire.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ont des trajectoires de vie parfois surprenantes et plus imprévisibles. Elles sont individualistes, non conformistes et ont tendance à être rebelles à toute autorité. Elles ont un tempérament « artiste », fait de curiosité, d'imagination et d'invention. Elles sont souvent considérées comme des cas originaux, des idéalistes qui n'ont pas trop les pieds sur terre. Dans

la poursuite de leurs buts personnels, elles peuvent se montrer combatives et réfléchies. Elles ont une nature sensible, voire ultra-sensible et parfois égocentrique.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE :
Conformisme vs Originalité
(fidélité = .81)

Scores élevés : consciencieux, conservateur, méthodique,
précis, docile, économe,

Scores bas : artiste, compliqué, idéaliste, imaginatif,
individualiste, sensible.

Tension vs Décontraction

Cette dimension est en relation avec la tension, l'agressivité, le stress. Elle se caractérise par la valorisation d'adjectifs ayant des connotations de combativité, de directivité et d'intolérance.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à l'échelle Tension ne savent pas prendre la vie comme elle vient. Elles se sentent constamment engagées dans un combat sans fin et ont tendance à considérer leurs semblables comme des adversaires à vaincre, à écarter ou à soumettre. Elles se mettent facilement en colère lorsqu'elles rencontrent des obstacles sur leur chemin. Elles supportent mal la contradiction, sont autoritaires, exigeantes pour les autres, mais souvent aussi pour elles-mêmes. Elles ont la rancune tenace et n'oublie ni les affronts, ni les bienfaits. Elles sont toujours sous tension et prêtes à exploser à la moindre contrariété ou au moindre contretemps. Souvent très ambitieuses, combatives, entêtées et disciplinées dans la poursuite de leurs objectifs, ces personnes sont sensibles au stress et peuvent présenter des tableaux variés d'affections psychosomatiques.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont moins ambitieuses, plus insouciantes et surtout plus faciles à vivre. Elles savent se montrer charmantes, prévenantes et apprécient les bonnes choses de la vie : les relations avec le sexe opposé, le farniente, prendre son temps. Elles sont satisfaites de leur sort et sensibles aux malheurs des autres, qu'elles essaient de reconforter de leur mieux. Elles sont plutôt optimistes et parfois un peu inconstantes en amitié et dans la poursuite de leurs objectifs.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE :

Tension vs Décontraction

(fidélité = .84)

Scores élevés : agressif, combatif, exigeant, intolérant, tendu, vindicatif, crispé,

Scores bas : charmant, insouciant, inconstant, flâneur, décontracté, a le cœur tendre.

Rationalité vs Expressivité

Cette dimension est en relation avec la froide logique, la réflexion et l'autonomie, par opposition à un mode plus chaleureux - *cordial* - de fonctionnement. Elle se caractérise par la valorisation d'adjectifs ayant des connotations de rationalité, de froideur et de méthode.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à l'échelle Rationalité privilégient la raison sur le cœur ; elles fondent leurs actions sur le raisonnement et la logique, poursuivant leurs objectifs avec rigueur, méthode et persévérance. Elles sont peu à l'aise avec leurs sentiments et ont tendance à les refouler. Elles se montrent prudentes et réservées dans leurs relations avec autrui et sont perçues comme froides et distantes. Elles valorisent le domaine intellectuel, s'intéressent à beaucoup de choses, que ce soit dans le domaine culturel, scientifique ou technique. Elles sont très individualistes et indépendantes et ne coopèrent pas facilement car elles pensent qu'elles accomplissent toujours mieux les tâches elles-mêmes.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont plus orientées vers les plaisirs concrets et l'expression libre des sentiments. Elles aiment la fête et la bonne chère, la compagnie d'autrui et plus spécialement celle du sexe opposé. Elles sont sociables, sympathiques, chaleureuses, parfois très sentimentales. Elles valorisent l'amitié, la convivialité et la chaleur humaine. Ce sont des personnes faciles à vivre et tolérantes, ayant bon cœur et, à l'occasion, ne manquant pas d'humour.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE :

Rationalité vs Expressivité

(fidélité = .81)

Scores élevés : indépendant, intelligent, logique, méthodique, prévoyant, peu émotif,

Scores bas : affectueux, reconnaissant, flirteur, jovial,
amical, sympathique.

Au bas de la page 7 le lecteur trouvera une brève synthèse de l'interprétation des échelles fondamentales.

PAGE 8

La page 8 permet l'analyse détaillée des réponses les plus intéressantes de la personne. L'examen de la liste de gauche permet de voir dans quel registre les répondants se valorisent le plus. Celui-ci peut-être purement professionnel (fréquent lorsque les gens se décrivent en situation de sélection) ou relationnel (plus fréquent chez les femmes). Comme en page 5, les adjectifs sont présentés accompagnés de leur attractivité (à gauche) et de la réponse réellement donnée par la personne (à droite entre parenthèses). Contrairement à la page 5 (qui les montre tous), on ne trouve ici que les adjectifs les plus intéressants en fonction des réponses données par la personne. De plus ils ne sont pas rangés par ordre alphabétique, mais par attractivité décroissante et nous avons choisi de présenter les 35 adjectifs les plus attractifs, et les 35 adjectifs les moins attractifs pour la personne.

- Colonne de gauche : on trouve les adjectifs les plus attractifs selon la modélisation du vecteur de stratégie (constitué par les échelles fondamentales). Si la personne est très cohérente, la réponse réelle (à droite de l'adjectif, entre parenthèses) devrait être proche de l'attractivité (congruence entre une réponse particulière et le profil général tiré de l'ensemble des réponses).

En bas de la colonne de gauche : on a sélectionné les adjectifs « sous-estimés », c'est-à-dire ceux pour lesquels la réponse réelle est bien plus basse que celle suggérée par le profil global (réponse modélisée ou attractivité).

- Colonne de droite : on trouve les adjectifs les moins attractifs selon la modélisation du vecteur de stratégie. Si la personne est très cohérente, la réponse réelle devrait être proche de l'attractivité (congruence entre une réponse particulière et le profil général tiré de l'ensemble des réponses).

En bas de la colonne de droite : on a sélectionné les adjectifs « sur-estimés », c'est-à-dire ceux pour lesquels la réponse réelle est bien plus haute que celle suggérée par le profil global.

Rappelons que les adjectifs sur- ou sous-estimés sont identifiés en cas de grande différence entre la réponse réelle et la réponse modélisée. Dans l'exemple traité en

fin de manuel (annexe 2), la personne répond 1 à l'adjectif *autoritaire* dont la réponse modélisée est 3.8 donc presque 4 ! Cette attractivité est déterminée par un profil de base (vecteur de stratégie) plutôt rationnel, motivé et peu relationnel. Nous sommes donc en face de ce qu'on pourrait appeler une réponse peu congruente avec le profil général de la personne et l'analyse de ces « singularités de réponse » constitue souvent une fructueuse base de discussion, particulièrement pour les adjectifs ressortant en **gras** sur la page 8 (correspondant à des réponses réelles particulièrement différentes, de plus d'un écart-type et demi, des attractivités).

PAGE 9

La page 9 reproduit le même profil que la page 3 mais sous forme standardisée. Cette « empreinte psychique » ne montre donc que les écarts des échelles, au nombre de 64, par rapport au profil de la personne moyenne dont les résultats correspondent aux normes. Il s'agit donc d'un graphique montrant des résultats relatifs, plus difficile à comprendre pour les personnes non formées, mais plus clair en termes de « points forts » et « point faibles », facilement identifiables en fonction de leur score G supérieur ou inférieur à 50 (ce chiffre représentant systématiquement la norme).

Ce qui ne veut pas dire que la personne moyenne (sens statistique) soit « moyenne » au sens psychologique ! Si le lecteur a oublié les caractéristiques de la personne moyenne relativement à laquelle tous les autres résultats sont comparés dans le procédé de la standardisation, il peut toujours revoir la page 3 et apprécier les caractéristiques de cette personne purement théorique, mais néanmoins très bien typée (profil en trait noir gras). Ainsi, une personne dont l'empreinte standardisée de la page 9 serait parfaitement ronde (scores G = 50 partout) n'est en aucun cas « moyenne » (notion absurde par ailleurs), mais il se trouve que le test la montre semblable en tous points à la personne moyenne (au sens statistique) correspondant aux normes !

PAGE 10

Afin de présenter une interprétation simplifiée de l'ensemble des relations liant toutes les échelles mesurées par L.A.B.E.L. (et décrites par le détail ci-dessous en relation avec les pages 11 et 12), nous avons effectué une analyse typologique des échelles les plus importantes dans le but de les regrouper en fonction de la similitude de leur signification. Cette analyse (*cluster analysis*, méthode

hiérarchique de Ward) est basée sur les réponses d'un échantillon de plus de 6000 sujets, hommes et femmes ; elle a pour but de regrouper les nombreux traits de personnalité estimés par L.A.B.E.L. en un certain nombre de « constellations » ou clusters, selon l'importance de leurs liens empiriques.

Nous avons choisi de présenter les résultats d'une analyse portant sur les échelles suivantes : 2 échelles de contrôle (positivité et négativité), les 5 « Big Five », les 5 échelles de l'analyse transactionnelle, les 6 échelles de personnalités professionnelles dérivées de la théorie de Holland, les 2 échelles de masculinité et féminité, les 4 échelles de styles cognitifs de Welsh, les 15 échelles mesurant les Besoins de Murray, 6 échelles diverses complémentaire, les échelles de *locus of control* et prédisposition au stress, 8 échelles d'humeurs, et enfin les échelles indiquant l'intensité de l'appartenance aux 9 types de l'ennéagramme, soit au total 64 échelles.

La page 10 montre les 13 clusters ou regroupements effectués sur la base des proximités de sens entre les échelles énumérées ci-dessus. Les échelles composant les clusters sont désignées par un numéro (qui sera repris ci-dessous lors de leur description dans les pages 11 et 12), par leur nom exact et illustrées par un adjectif ou mot-clé particulièrement représentatif de l'échelle.

Ces adjectifs ou mots-clés sont également utilisés dans les représentations graphiques (« radars ») des pages 3 (en scores bruts) et 9 (Scores G), lesquelles présentent les niveaux des échelles marquées d'un astérisque dans les listes suivantes (il n'était pas possible de représenter toutes les échelles intégrées dans l'analyse en clusters).

- *COMPOSITION DES CLUSTERS DE LA PAGE 10*

CLUSTER 1 : STABILITÉ

Le premier cluster regroupe les échelles **Narcissisme*, **Stabilité* (Big 5), *Adulte (A.T.)*, et **Pragmatique (Holland R)*. Ces échelles ont en commun les dimensions fondamentales : Maturité, Masculinité et Conformisme. Nous avons intitulé ce cluster : **STABILITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **STABILITÉ** (*cf.* p. 10 du protocole de résultats) sont particulièrement satisfaites d'elles-mêmes et de la vie en général. Elles restent la plupart du temps d'humeur égale et ne se laissent pas affecter par les obstacles. Elles affrontent les problèmes avec confiance et

pragmatisme, sans laisser trop de place à leur imagination et leurs fantasmes. Sûres d'elles, elles sont particulièrement fiables et responsables, mais peuvent manquer de chaleur humaine et de fantaisie, si les clusters correspondants (**SOCIABILITÉ** et **ORIGINALITÉ**) montrent des résultats inférieurs à la moyenne.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 1 :
Stabilité

responsable, sûr de soi, pragmatique, équilibré.

CLUSTER 2 : ADAPTABILITÉ

Le deuxième cluster regroupe les échelles : *Positivité*, **Adaptabilité*, **Parent affectueux (A.T.)*, **Médiateur (Ennéa)*, *Relaxation (Hum)* et *Conscience de soi*. Ces échelles ont en commun la dimension fondamentale Maturité. Nous avons intitulé ce cluster : **ADAPTABILITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **ADAPTABILITÉ** (cf. p. 10 du protocole de résultats) voient la vie du bon côté et éprouvent pour elles-même et leurs semblables des sentiments positifs. Elles aiment rendre service et ne se prennent pas autrement au sérieux, connaissant leurs capacités et leurs limites. Elles aiment se fixer des buts et sont capables de les atteindre en sachant organiser autour d'elles un réseau de relations sociales satisfaisantes et efficaces. Ces qualités ne peuvent toutefois se développer pleinement que si les scores aux clusters **AUTORITÉ** et **COMBATIVITÉ** sont compris entre 50 et 70 et si la valeur du cluster **DÉPENDANCE** ne sort pas d'un intervalle compris entre 20 et 50 environ.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 2 :
Adaptabilité

adaptable, optimiste, détendu, lucide.

Remarque : les clusters 1 et 2 se regroupent pour former l'ensemble des mesures L.A.B.E.L. couvrant le domaine général :

ÉQUILIBRE

CLUSTER 3 : MÉTHODE

Le troisième cluster regroupe les échelles **Persévérance*, **Conscience (Big 5)*, *Ordre, Perfectionniste (Ennéa)* et **Conventionnel (Holland C)*. Ces échelles ont en commun les dimensions fondamentales : Tension et Conformisme. Nous avons intitulé ce cluster **MÉTHODE**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **MÉTHODE** sont très organisées, contrôlées et méthodiques. Plutôt conventionnelles et sérieuses, elles suivent de préférence des plans déterminés par d'autres, mais peuvent aussi se montrer directives, auquel cas elles risquent parfois de paraître un peu ternes ou rigides. Elles sont particulièrement efficaces, voire despotiques, si les scores des clusters **CRÉATIVITÉ** et **DÉPENDANCE** sont supérieurs à 70 ; si ces valeurs sont très basses et si le cluster **SOUMISSION** est élevé, elles seront plutôt à l'aise dans un rôle subalterne, avec un certain risque d'isolement et de fragilité.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 3 :

Méthode

persévérant, consciencieux, méthodique, conventionnel.

CLUSTER 4 : RATIONALITÉ

Le quatrième cluster regroupe les échelles **Scientifique (Welsh)*, *Adulte (A.T.)*, **Observateur (Ennéa)*, *Réflexion (H)* et **Intellectuel (Holland I)*. Ces échelles ont en commun une Extraversion faible et une Rationalité très élevée ; elles correspondent au trait classique d'introversion. Nous avons intitulé ce cluster **RATIONALITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **RATIONALITÉ** sont très « cérébrales » et introverties. Pour elles, la logique et la raison priment sur la fantaisie et la passion. Elles sont sensibles et émotives, mais cachent soigneusement leurs sentiments sous un masque de sérieux et de détachement froid. Elles sont parfois ironiques et soulignent volontiers les défauts de leurs semblables, sans ignorer les leurs pour autant. Si l'**EXPANSIVITÉ** et la **SOCIABILITÉ** sont très basses (< 30), elles peuvent se montrer mélancoliques ou dépressives ; si l'**AUTORITÉ** et la **COMBATIVITÉ** sont élevées (> 70), elles peuvent être très compétitives et narcissiques. Si leur Q. I. est élevé, elles seront plutôt attirées par le domaine scientifique. Si ce n'est pas le cas, elles seront à l'aise dans

des métiers impliquant peu de relations sociales (à moins que la **SOCIABILITÉ** soit élevée, ce qui est rare simultanément).

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 4 :

Rationalité

rationnel, logique, objectif, réfléchi.

Remarque : les clusters 3 et 4 se regroupent pour former l'ensemble des mesures L.A.B.E.L. couvrant le domaine général :

STYLE DE TRAVAIL

CLUSTER 5 : MOTIVATION

Le cinquième cluster regroupe les échelles **Ambition*, **Locus of control*, *Masculinité*, et **Battant (Ennéa)*. Ces échelles ont en commun les dimensions fondamentales : Tension et Extraversion. Nous avons intitulé ce cluster : **MOTIVATION**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **MOTIVATION** sont très ambitieuses et tendues, occupées en priorité par le désir d'atteindre un objectif extrêmement valorisé. Pour elles, le bonheur et la vraie vie sont ailleurs, un ailleurs qui doit se gagner et se mériter par l'effort et, au besoin, le sacrifice.

Ces personnes sont énergiques et capables de déplacer des montagnes pour anéantir les obstacles. Elles savent aussi mobiliser leurs semblables, particulièrement celles et ceux qui ont des compétences dont elles ont besoin pour réaliser leurs projets. Les manifestations de stress et d'instabilité d'humeur sont fréquentes chez ces personnes qui paraissent rarement sereines (particulièrement si les moyennes aux clusters **SOCIABILITÉ** et **ADAPTABILITÉ** sont inférieures à 30) et qui maîtrisent difficilement leur énergie et le cours de leurs pensées, car toujours au service de l'objectif à atteindre.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 5 :

Motivation

ambitieux, volontaire, dynamique, entreprenant.

CLUSTER 6 : COMBATIVITÉ

Le sixième cluster regroupe les échelles **Parent critique (A.T.)*, **Prédisposition au stress* et **Agressivité*. Ces échelles ont en commun la dimension fondamentale d'Extraversion, associée à la Tension et un peu de Masculinité. Nous avons intitulé ce cluster : **COMBATIVITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **COMBATIVITÉ** conçoivent la vie comme un champ de bataille dont il faut impérativement sortir vainqueur. Ces personnes sont généralement convaincues qu'elles ne peuvent compter que sur elles-mêmes et que leurs semblables poursuivent les mêmes objectifs, ce qui les incite à les considérer comme des adversaires à vaincre. Lorsque les clusters **SOCIABILITÉ**, **ALTRUISME** et **ADAPTABILITÉ** sont très faibles (< 30), chaque rencontre peut être un affrontement, chaque adversaire doit être neutralisé. Si, par contre, ces valeurs se révèlent moyennes (> 40) ou élevées, la combativité peut s'allier à l'**ORIGINALITÉ** et à l'**EXPANSIVITÉ** pour dessiner le profil d'une personne extrêmement dynamique et originale, précieuse dans une entreprise en expansion ou dans tout groupe humain soumis à la passivité ou au découragement.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 6 :

Combativité

combatif (a l'esprit de compétition), stressé, critique.

CLUSTER 7 : AUTORITÉ

Le septième cluster regroupe les échelles **Indépendance*, *Assurance*, *Entrepreneurial (Holland E)*, *Énergie (Hum)*, **Chef (Ennéa)* et **Autorité*. Ces échelles ont en commun l'Extraversion et la Maturité. Nous avons intitulé ce cluster : **AUTORITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **AUTORITÉ** ne supportent pas d'obéir à leurs semblables qu'elles jugent inefficaces et peu originaux. Elles sont sûres de leurs qualités et entendent en faire profiter le monde qui les entoure. Elles sont par ailleurs pleines d'idées qu'elles jugent bien entendu meilleures que celles des autres, et elles entendent bien les réaliser, au besoin par l'usage de la force que procure une situation de pouvoir. Elles sont donc volontiers manipulatrices et séductrices, mais cette attitude se trouve toujours justifiée par la qualité des conséquences qu'elle est censée engendrer. Associée à des valeurs

supérieures à 40 en **ADAPTABILITÉ**, **SOCIABILITÉ** et **MOTIVATION**, l'autorité sera perçue comme profitable et recherchée en conséquence. Si les **HUMEURS** (négatives) comme l'anxiété et l'agressivité dominant, les valeurs élevées au cluster **AUTORITÉ** peuvent être interprétées comme le signe d'une tendance à un comportement autoritaire, au sens plutôt négatif du terme.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 7 :

Autorité

dominant, autonome, actif, directif, capable d'initiative.

Remarque : les clusters 5, 6 et 7 se regroupent pour former l'ensemble des mesures L.A.B.E.L. couvrant le domaine général :

AFFIRMATION DE SOI

CLUSTER 8 : EXPANSIVITÉ

Le huitième cluster regroupe les échelles **Exhibition*, **Épicurien (Ennéa)*, **Enfant libre (A.T.)* et *Extraversion (Big 5)*. Ces échelles ont en commun la dimension fondamentale Extraversion. Nous avons intitulé ce cluster : **EXPANSIVITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **EXPANSIVITÉ** sont les extravertis-types, ayant un besoin impérieux de vie sociale pour s'épanouir. Peu enclines à l'introspection et à la remise en question perpétuelle de soi, elles brillent et jouissent du reflet que leur renvoient leurs semblables, généralement extravertis également. Leur vie est consacrée à la joie de vivre et à toutes les formes de son expression. Le sérieux et le contrôlé est perçu comme ennuyeux et vaguement inquiétant. En général, la vie est belle, mais si l'**AUTORITÉ** est très élevée, on est en présence de personnes très remuantes et parfois un peu importunes, prenant toujours la parole et n'écoutant que très distraitement leurs semblables, paralysant les discussions et irritant les introvertis avec lesquels elles entretiennent des rapports souvent ambigus.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 8 :

Expansivité

extraverti, sans complexes, bon vivant, se fait remarquer.

CLUSTER 9 : ORIGINALITÉ

Le neuvième cluster regroupe les échelles *Intellectuel (Welsh)*, **Artistique (Holland A)*, *Créativité*, **Ouverture (Big 5)*, **Romantique (Ennéa)* et *Bohémianisme*. Ces échelles ont en commun l'Extraversion et l'Anticonformisme. Nous avons intitulé ce cluster : **ORIGINALITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **ORIGINALITÉ** sont originales et ouvertes au changement. Le monde est à créer sans cesse, et l'imagination ne manque pas pour lui trouver des formes nouvelles, parfois surprenantes. Associée à la **COMBATIVITÉ** et à l'**EXPANSIVITÉ**, et si la **SOCIABILITÉ** est basse, la créativité peut produire un profil de « génie asocial mais sympathique », hyper-actif, intellectuel et extraverti à la fois.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 9 :

Originalité

inventif, curieux, spontané, peu conformiste, intuitif.

Remarque : les clusters 8 et 9 se regroupent pour former l'ensemble des mesures L.A.B.E.L. couvrant le domaine général :

EXPRESSIVITÉ

CLUSTER 10 : SOCIABILITÉ

Le dixième cluster regroupe les échelles **Sociabilité*, **Empathie*, *Joie (Hum)*, *Cabotin* et *Pragmatique (Welsh)* ainsi que **Hétérophilie*. Ces échelles ont en commun l'Extraversion et la Décontraction. Nous avons intitulé ce cluster : **SOCIABILITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **SOCIABILITÉ** sont simplement à l'aise en société, savent apprécier la compagnie d'autrui sans chercher à lui en imposer, sont sensibles à ses états d'âme et capables de l'écouter parler de ses problèmes au besoin. C'est avant tout la capacité d'*établir une relation authentique* qui caractérise ce domaine, surtout s'il est associé à l'**ADAPTABILITÉ** et à la **STABILITÉ**. Si l'**EXPANSIVITÉ** est également élevée, on verra plutôt s'établir une relation plus ludique et séductrice, faite de tolérance et de sensibilité (à moins que l'**AUTORITÉ** ne soit élevée, auquel cas on assistera plutôt à des jeux de pouvoir).

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 10 :

Sociabilité

sociable, tolérant, séducteur, imaginatif, diplomate, gai.

CLUSTER 11 : ALTRUISME

Le onzième cluster regroupe les échelles **Altruisme*, **Amabilité (Big 5)*, **Social (Holland S)*, *Altruiste (Ennéa)* et *Féminité*. Ces échelles ont en commun les dimensions fondamentales : Stéréotype féminin, Maturité et Décontraction. Nous avons intitulé ce cluster : **ALTRUISME**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **ALTRUISME** sont excessivement sensibles au bien-être d'autrui pour le bonheur duquel elles sont capables d'oeuvrer davantage que pour le leur propre. Elles sont serviables, attentionnées et agréables, capables, au besoin, de se sacrifier si nécessaire. Elles aiment en général les enfants et sont remplies de bienveillance envers tous les êtres faibles, défavorisés ou handicapés. Associée à la **SOUSSION** et si toutes les échelles constituant le domaine de l'**AFFIRMATION DE SOI** (cf. p. 42) sont très basses, l'amabilité peut être mise en relation avec un ego mal structuré, compensé par une attitude générale de dévouement quasi maternel, souvent inadaptée.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 11 :

Altruisme

dévoué, agréable, serviable, généreux, attentionné.

Remarque : les clusters 10 et 11 se regroupent pour former l'ensemble des mesures L.A.B.E.L. couvrant le domaine général :

RELATIONS SOCIALES

CLUSTER 12 : DÉPENDANCE

Le douzième cluster regroupe les échelles **Subordination*, **Asthénie (Hum)*, **Contrôle des émotions*, *Loyal (ennéa)*, *Enfant adapté (A.T.)* et *Sentiment d'infériorité*. Ces échelles ont en commun l'Introversion et le Conformisme. Nous avons intitulé ce cluster : **DÉPENDANCE** (le terme de *soumission* conviendrait aussi).

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au cluster **DÉPENDANCE** sont respectueuses des règles et disciplinées. Plutôt conventionnelles et introverties, elles n'aiment pas se faire remarquer et préfèrent se fondre dans la foule plutôt que de prendre le risque de s'exposer et d'être ainsi forcées de se définir par opposition à autrui. C'est la crainte de la différence qui caractérise les personnes ayant des scores hauts à ce cluster, généralement accompagné de scores faibles aux dimensions de l'**AFFIRMATION DE SOI** (cf. p. 42). Elles redoutent avant tout d'être confrontées aux conséquences de leurs actes et craignent les conflits. Manquant d'assurance, elles ne cherchent pas à défendre leurs droits et s'abritent derrière une (ou plusieurs) autre(s) personne(s) qu'elles perçoivent comme plus forte(s) et plus convaincante(s). Leur sentiment est que la vie pose continuellement des problèmes qu'elles ne parviennent pas à résoudre seules. Elles recherchent donc plus ou moins activement un soutien chez autrui : parent, patron, thérapeute, amitié de longue date, etc. Si les scores aux clusters **FRAGILITÉ** et **DÉPENDANCE** sont élevés, et si celui de **MOTIVATION** est très bas (< 30), cette attitude négative s'apparente à une certaine passivité désabusée, à un manque général de motivation et d'implication sociale, parfois à la dévalorisation de soi-même. Ces personnes sont peu combatives et effrayées par la perspective de devoir prendre des décisions seules.

Du point de vue de leurs qualités, ces personnes sont en règle générale peu contrariantes, faciles à vivre et satisfaites, exigeant peu d'elles-mêmes comme des autres. Associée à **MÉTHODE** et **STABILITÉ**, la dépendance peut déterminer un profil d'employé modèle, très apprécié en tant que collaborateur docile et responsable. Associée à des scores très hauts à **DÉPENDANCE** et **AMABILITÉ**, on est plutôt en présence du stéréotype d'une personne très gentille et dévouée, mais excessivement timide et dépourvue d'initiatives.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 12 :

Dépendance

conciliant, discret, fidèle, influençable, inhibé (démotivé).

CLUSTER 13 : FRAGILITÉ

Le treizième cluster regroupe les échelles **Anxiété*, **Dépression*, **Agressivité (Hum)*, *Négativité* et *Besoin de soutien*. Ces échelles ont en commun l'Introversion (avec une exception pour l'humeur agressive) et une maturité psycho-affective faible. Nous avons intitulé ce cluster : **FRAGILITÉ**.

Les personnes ayant des scores supérieurs à 70 au ce cluster avouent des signes de maladaptation et de difficulté à vivre. Elles expérimentent souvent des humeurs négatives de type anxio-dépressives (ou parfois agressives) et ressentent une insatisfaction chronique, aussi bien par rapport à la vie en général, qu'envers elles-mêmes et leurs semblables. La sensibilité de ces personnes peut parfois prendre des formes extrêmes et leur idéal du moi est souvent très élevé. Ces personnes peuvent cacher une grande souffrance sous des apparences de grande gentillesse et de dévouement. Si toutes les dimensions des domaines **ÉQUILIBRE** et **AFFIRMATION DE SOI** sont très faibles, elles peuvent être sujettes à des habitudes d'addiction plus ou moins handicapantes (tabac, alcool, médicaments, etc.). Cependant, il ne faut pas interpréter des valeurs très élevées à ce cluster comme un indice sûr de trouble psychologique : certaines personnes avouent en effet volontiers de telles émotions dans un test de personnalité, ce qui ne les empêche pas de mener une existence « normale ». Au sein d'un groupe, en milieu professionnel, ces personnes demandent à être traitées avec certains égards, mais elles sont précieuses pour le regard critique qu'elles portent sur le sens et les objectifs de l'activité en cours.

Ce n'est que lorsque la cohérence est très faible (< 10) que l'on peut raisonnablement supposer que la personne nécessite un soutien thérapeutique, mais il va sans dire que cette opinion doit être confirmée par les apports de l'entretien.

MOTS CLÉS POUR LE CLUSTER 13 :

Fragilité

anxieux, effacé, insatisfait, agressif, déprimé.

Remarque : les clusters 12 et 13 se regroupent pour former l'ensemble des mesures L.A.B.E.L. couvrant le domaine général :

VULNÉRABILITÉ

NOTE : INFLUENCE DU SEXE SUR LES REGROUPEMENT EN CLUSTERS

Nos recherches (analyses séparées hommes - femmes) ont montré qu'une seule échelle est attribuée différemment selon le sexe : *hétérophilie* se rattache chez les femmes au cluster AUTORITÉ, tandis que chez les hommes, elle se rattache au cluster EXPANSIVITÉ.

PAGES 11 ET 12

Ces pages ont pour objectif de fournir les niveaux bruts et standardisés de chacune des échelles « externes » de L.A.B.E.L. (14 à 102) regroupées selon les théories de la personnalité auxquelles elles se rattachent.

Rappelons que les échelles « externes » sont toutes inspirées par des théories connues et ne sont donc pas spécifiques à L.A.B.E.L. Les scores d'un individu à ces échelles sont obtenus en multipliant les éléments de la signature de chacune d'elles par les pondérations de la stratégie de réponse de l'individu. Ces scores sont donc des combinaisons linéaires des caractéristiques de ces échelles (signatures), utilisant comme coefficients les éléments du vecteur de stratégie de l'individu.

Pour chaque échelle, nous donnerons son titre, son objectif, son origine théorique et sa « signature » en stanines («*standard nine*»). Les implications en termes de comportement relatifs aux scores élevés et bas seront ensuite résumées en quelques phrases brèves, accompagnées des mots-clés correspondants.

Note à propos de l'interprétation des valeurs (scores) brutes et standardisées

De manière générale, on considère qu'une échelle qui montre un niveau brut supérieur à 3.5 en score brut (évaluation intra-personnelle) et 70 en score G (évaluation inter-personnelle) se manifeste à un degré élevé. Dans les explications qui suivent, on donnera la priorité à l'interprétation inter-personnelle en termes de point fort ($G > 70$) et point faible ($G < 30$). La prise en compte du score brut est destinée à modérer l'impact d'un score G extrême.

Par exemple :

- Score $G > 70$ et score brut > 3.5 : le trait est développé par rapport à la norme et la personne le revendique effectivement. Les explications ci-dessous en termes de score haut correspondent idéalement à cette situation ;
- Score $G < 30$ et score brut < 2.5 : le trait est peu développé par rapport à la norme et la personne ne le revendique pas non plus. Les explications en termes de scores bas correspondent à cette situation ;
- Score **G** < 70 et score **brut** > 3.5 : le trait n'est pas nécessairement très développé par rapport à la norme, il peut même être inférieur *mais la personne le revendique* ! Les explications ci-dessous en termes de score moyen ou bas correspondent à cette situation, tout en précisant à la personne que le niveau

mesuré, certes parfois élevé, implique toutefois une visibilité modeste ou faible du trait, *étant donné qu'il est généralement très développé dans la population qui l'entoure et ne ressort donc pas particulièrement chez elle.*

On trouve souvent une telle situation dans le domaine de la sociabilité : une personne peut se considérer très sociable (brut > 4) mais son score G est moyen voire faible. L'interprétation en termes de score G moyen ou même parfois bas est suggérée mais avec la nuance que si le trait ressort peu, ce n'est pas parce qu'il est peu affirmé « dans l'absolu », mais c'est parce qu'il est comparé à une norme si élevée que l'auto-évaluation de la personne ne sort pas du tout du lot.

- Score **G** > 70 et score **brut** < 3.5 : dans un tel cas, le trait se révèle très développé par rapport à la norme, *mais la personne le rejette !* Les explications ci-dessous en termes de score G élevé correspondent à cette situation, tout en précisant à la personne que *la mesure qui peut être faible « dans l'absolu », est très élevée par rapport à la norme, laquelle est très basse.* Cette interprétation est précieuse dans les cas où un ou plusieurs traits socialement peu valorisés (instabilité, asthénie, tension, agressivité, etc...) montrent un score G très élevé (> 90) mais un score brut inférieur à 2 par exemple. On peut ainsi expliquer à une personne que son agressivité est certes peu affirmée au niveau strictement personnel (inférieure à 3), mais que la manière dont elle a choisi de l'affirmer se démarque toutefois nettement de la norme et la situe nettement au dessus (la plupart des gens se déclarent moins agressifs).

Cette double interprétation, en termes de scores absolus et relatifs peut contribuer à aider une personne à mieux comprendre non seulement qui elle est, mais aussi à découvrir dans quel environnement elle vit ! Toute comparaison est réflexive...

Les explications ci-dessus justifient la présence de tous les chiffres montrés dans les pages 11 à 13 : scores bruts, normes (moyenne et écart-type de la population de référence) et score standardisé G. Les chiffres des moyennes et écart-types de la norme constituent la base du profil en trait gras de l'empreinte de la page 3 (profil moyen de la population).

P. 11 LA THÉORIE DES « BIG FIVE » OU « GRANDS FACTEURS »

Les cinq grands facteurs de la personnalité sont issus des travaux de Norman sur la perception d'autrui (1963). Cette structure relativement simple a pu être généralisée – peu ou prou – à pratiquement tous les grands questionnaires de personnalité. Dans le domaine des questionnaires à stimuli *analytiques* (présentant des petites phrases au lieu de mots isolés), l'instrument NEO-PI-R de Costa &

McCrae (1985) propose des mesures des cinq grands facteurs dont la qualité est actuellement bien reconnue. Par contre, en dehors de l'instrument présenté ici, les questionnaires à stimuli *globaux*, utilisant des adjectifs isolés, n'ont jamais vraiment donné satisfaction. La plupart des tentatives se limitent à des tests expérimentaux proposant des simples *marqueurs* de ces facteurs (*cf.* par ex. Goldberg, 1992).

Les échelles présentées dans L.A.B.E.L. sont celles que nous avons développées lors de nos précédentes recherches (Gendre, Capel & Salanon, 1996).

Ouverture

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à être créatif, ouvert à la culture, à la nouveauté et au changement. Sa signature est : Mat 5, Ext 7, Masc 6, Conf 1, Tens 3, Rat 7. Elle se caractérise donc par l'anticonformisme, l'extraversion, la décontraction et la rationalité.

Les personnes ayant des scores élevés (brut > 3.5 et G > 70) sont ouvertes à de nouvelles expériences, ont des intérêts variés et sont très imaginatives. Elles sont curieuses du monde intérieur et extérieur. Elles sont désireuses d'explorer des idées nouvelles et des valeurs peu conventionnelles. Elles éprouvent des émotions positives et négatives plus intensément que ne le font les personnes « fermées » ; de plus, elles ont le sens de l'esthétique, le goût de la poésie, de la musique, des activités intellectuelles, comme l'argumentation philosophique ou les jeux de stratégie. Cette échelle correspond à la dimension d'« intuition » dans la typologie jungienne.

Les personnes ayant des scores bas (G < 30) sont terre-à-terre, prosaïques, pratiques et bien établies dans leur façon d'être. Elles sont conventionnelles dans leur comportement et conservatrices dans leur apparence. Elles préfèrent ce qui est familier à la nouveauté. Elles ont des intérêts moins intenses et plus étroits que les personnes ouvertes. Elles sont socialement et politiquement conservatrices, mais pas nécessairement autoritaires, hostiles ou intolérantes (sauf si elles ont un *score G* bas au facteur d'*Amabilité*). Elles sont peu sensibles et ne manifestent qu'un intérêt modéré pour la beauté et l'art.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 14 :

Ouverture vs « **Fermeture** »

(fidélité = .88)

Scores élevés : ouvert, curieux, imaginatif, émotif, esthète,
non conventionnel,

Scores bas : pratique, prosaïque, traditionaliste,
conservateur, dogmatique, stable.

Conscience

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à être consciencieux et méthodique, à aimer le travail bien fait et les situations bien structurées. Il ne faut pas y chercher une relation nécessaire avec le *sens moral*, qui est une dimension de la sphère des valeurs. Sa signature est : Mat 7, Ext 3, Masc 6, Conf 9, Tens 8, Rat 8. Elle se caractérise par le conformisme, la maturité, la tension et la rationalité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont consciencieuses, bien organisées, scrupuleuses, ponctuelles et fiables. Exigeantes envers elles-mêmes, elles se fixent des objectifs élevés et se font un point d'honneur d'y parvenir. Elles sont volontaires, ambitieuses, déterminées et valorisent la réalisation professionnelle. Elles font parfois preuve de propreté compulsive et peuvent présenter un comportement de « toxicomane du travail ». Du point de vue de leurs qualités, elles sont capables, sensibles, prudentes et efficaces.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont plus faciles à vivre, pas très bien organisées et quelquefois négligées. Elles préfèrent ne pas faire de plans à l'avance. Elles ne manquent pas nécessairement de principes moraux, mais elles sont moins scrupuleuses dans leur application et plus erratiques dans leur travail ou dans la poursuite de leurs objectifs que les personnes ayant des scores élevés. Elles sont hédonistes et intéressées par le sexe, quelque peu inconstantes dans leurs amours. Elles manquent d'ambition et de persévérance. Impulsives, elles ne réfléchissent pas toujours assez avant d'agir.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 15 :

Conscience vs Laxisme

(fidélité = .91)

Scores élevés : consciencieux, organisé, volontaire, ambitieux,
scrupuleux, prudent,

Scores bas : facile à vivre, hédoniste, impulsif, désordonné,
inconstant, modeste.

Extraversion vs Introversion

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à être assuré, sociable et entreprenant. Sa signature est : Mat 6, Ext 9, Masc 4, Conf 6, Tens 5 et Rat 4. Elle se caractérise essentiellement par la dimension fondamentale du même nom.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont extraverties, expansives et dynamiques. Elles sont sociables, assurées, actives et bavardes, se plaisent à être toujours en compagnie. Elles aiment l'excitation et la stimulation et tendent à avoir une disposition gaie. Ce sont des battantes, énergiques et optimistes. Elles sont dominantes, aiment diriger et ont l'esprit d'entreprise. Elles mènent leur vie tambour battant, aiment les couleurs vives, le bruit et l'agitation.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont introverties, réservées et sérieuses. Elles préfèrent être seules ou avec quelques amis proches. Elles sont plus réservées que réellement inamicales, indépendantes plutôt que soumises. Elles ne sont ni malheureuses, ni pessimistes, mais ne recherchent ni les sensations, ni l'excitation. Elles ne sont pas spécialement portées à l'introspection ou à la réflexion, à moins d'avoir un *score G* élevé au facteur Ouverture.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 16 :
Extraversion vs Introversion
(fidélité = .93)

Scores élevés : extraverti, sociable, dominant, optimiste,
dynamique, entreprenant,

Scores bas : sérieux, distant, réservé, solitaire,
indépendant, modéré.

Amabilité vs Agressivité

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à être aimable et coopératif. Sa signature est : Mat 8, Ext 3, Masc 3, Conf 4, Tens 2, Rat 2. Elle se caractérise par la maturité, l'introversion, le stéréotype féminin, la décontraction et l'expressivité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont compatissantes, désireuses de coopérer et d'éviter les conflits. Elles sont altruistes et faciles à vivre, sympathiques, désireuses d'aider autrui et pensent que les autres seront également serviables en retour. Elles sont confiantes, franches, sincères, généreuses et quelque peu ingénues. Elles ont tendance à être soumises et douces, humbles et effacées, à moins d'avoir un *score G* élevé au facteur *Extraversion*.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont sceptiques, fières, compétitives et tendent à exprimer leur colère directement. Elles peuvent se montrer égocentriques, manipulatrices et parfois cyniques, faisant passer leur propre intérêt avant celui des autres. Elles ont tendance à se méfier des intentions d'autrui et soupçonnent leur environnement social d'être malintentionné à leur égard, ou du moins pas assez respectueux des règles de bonne conduite.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 17 :

Amabilité vs Agressivité

(fidélité = .91)

Scores élevés : aimable, altruiste, coopératif, serviable, sympathique, conciliant,

Scores bas : égocentrique, compétitif, agressif, cynique, manipulateur, soupçonneux.

Stabilité vs « Névrosisme »

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à être stable et équilibré. Sa signature est : Mat 6, Ext 5, Masc 8, Conf 6, Tens 3, Rat 5. Elle se caractérise par le stéréotype masculin, la décontraction, avec un brin de conformisme et de maturité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont fiables, faciles à vivre et généralement décontractées, même dans des conditions difficiles. Elles sont calmes et d'humeur égale. Elles ont une haute tolérance à la frustration et sont capables d'affronter des situations stressantes sans s'irriter.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont sensibles, émotives et sujettes à être facilement contrariées. Elles ont des idées irrationnelles, n'arrivent pas à bien contrôler leurs pulsions et ne supportent pas le stress. Elles sont anxieuses, expérimentent la colère, sans toutefois l'exprimer à moins qu'elles n'aient un score G assez bas au facteur *Amabilité*. Elles sont impulsives, veulent tout, tout de suite et sont incapables de résister aux désirs et aux tentations.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 18 :

Stabilité vs « Névrosisme »

(fidélité = .90)

Scores élevés : stable, patient, flegmatique, décontracté, facile à vivre, efficace,

Scores bas : fragile, sensible, émotif, anxieux, impulsif, impatient.

LES CINQ GRANDS FACTEURS ET LE SENTIMENT DE BIEN-ÊTRE

Le sentiment de bien-être subjectif, d'être « bien dans sa peau » dépend de l'interaction des facteurs *Extraversion* et *Stabilité*, de même que ceux d'*Amabilité* et de *Conscience*. Les personnes étant à la fois aimables et consciencieuses sont les plus heureuses, celles étant à la fois agressives et laxistes étant le moins heureuses, les autres combinaisons occupant une position intermédiaire.

Les personnes à la fois extraverties et stables sont les plus *joviales*, tandis que celles étant à la fois introverties et instables ont tendance à être *déprimées*. Les personnes extraverties et instables peuvent être qualifiées d'*émotives*, tandis que les introverties et stables peuvent être qualifiées d'*impassibles*.

INTERACTIONS ENTRE LES CINQ GRANDS FACTEURS

Interaction entre A et C : les personnes à la fois aimables et consciencieuses peuvent être qualifiées de *courtoises*, tandis que celles ayant des scores bas à ces deux facteurs sont *agressives*. Les personnes étant aimables et laxistes sont *spontanées* et celles à la fois agressives et consciencieuses sont d'une nature *critique*.

Interaction entre E et S : Le croisement des facteurs *Extraversion* et *Stabilité* permet de retrouver les types hippocratiques. Les personnes à la fois extraverties et stables sont de type *sanguin* (sociables). Les personnes à la fois extraverties et instables sont de type *colérique* (émotives) et celles à la fois introverties et instables de type *mélancolique* (déprimées). Pour leur part, les personnes à la fois introverties et stables sont du type *flegmatique* (calme).

L.A.B.E.L. présente des indicateurs de ces types à la suite des échelles « *big five* ».

P. 11 RÔLES EN ANALYSE TRANSACTIONNELLE D'APRÈS LA THÉORIE DE E. BERNE

L'analyse transactionnelle est une théorie de la personnalité développée par le psychiatre Berne (1961). Elle conçoit la personnalité en relation avec **trois états primaires de l'ego** : le *Parent* qui comprend deux composantes : contrôle (*Parent critique*) et éducation (*Parent affectueux*), l'*Adulte* - et l'*Enfant* qui comprend aussi deux composantes : l'*Enfant libre* et l'*Enfant adapté*. Les échelles mesurant les états de l'ego ont été développées par K. Williams (1963), puis révisées par K. et J.E. Williams (1980) à partir de jugements d'experts, spécialistes des théories de E. Berne.

Le Parent Critique

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à critiquer, à rechercher les fautes et à imposer les règles de la société. Sa signature est : Mat 2, Ext 6, Masc 5, Conf 6, Tens 9, Rat 7. Elle se caractérise par la tension, la rationalité et l'immaturité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) se mettent facilement en colère, sont sceptiques et contrariantes. Elles sont indifférentes aux autres dans la poursuite de leurs intérêts. Elles s'irritent des ingérences ou des obstacles qu'elles peuvent rencontrer. Elles sont égocentriques et narcissiques, ce qui les rend imperméables aux réactions d'autrui. Elles perçoivent les autres comme des adversaires à écarter.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) reconnaissent et acceptent l'interdépendance, sont moins égoïstes et plus tolérantes face aux craintes et faiblesses des autres. Elles aiment partager la vie sociale, essaient de réduire les conflits en rassemblant les gens.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 19 :

le Parent Critique

(fidélité = .90)

Scores élevés : autoritaire, contrariant, exigeant,
égocentrique, froid,

Scores bas : altruiste, tolérant, conciliant.

Le Parent Affectueux

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à encourager, à soutenir et à favoriser la croissance d'autrui. Sa signature est : Mat 8, Ext 4, Masc 5, Conf 6, Tens 4, Rat 3. Elle se caractérise essentiellement par la maturité et l'expressivité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) préfèrent la continuité et la préservation des valeurs anciennes aux changements brusques et rapides. Elles encouragent les sentiments de courtoisie et de respect. Elles sont toujours prêtes à venir en aide, se montrent loyales, responsables et de bon conseil.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne supportent pas la routine. Elles recherchent le changement et la variété. Elles sont insatisfaites de leur statut actuel et réagissent mal aux tensions et à la pression sociale. Elles sont perçues comme capricieuses et imprévisibles.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 20 :
le Parent Affectueux
(*fidélité = .92*)

Scores élevés : responsable, sociable, loyal, courtois,
conservateur,

Scores bas : versatile, rebelle, insatisfait.

L'Adulte

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance au réalisme, aux décisions logiques et rationnelles. Sa signature est : Mat 7, Ext 4, Masc 6, Conf 6, Tens 5, Rat 8. Elle se caractérise essentiellement par la rationalité et la maturité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont ambitieuses, efficaces, travailleuses et fiables. Elles manquent quelque peu de spontanéité et ont du mal à apprécier les temps de répit et de calme. Elles sont méthodiques et disciplinées et manquent d'aisance dans l'expression de leurs sentiments, qu'il s'agisse d'amour ou de tendresse.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont sensibles et détendues, mais souvent peu efficaces face aux exigences du travail et des responsabilités de la vie adulte.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 21 :

l'Adulte

(fidélité = .91)

Scores élevés : réaliste, ambitieux, efficace, discipliné, froid,

Scores bas : sensible, immature, détendu.

L'Enfant Libre

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à être indulgent vis-à-vis de soi-même, à pouvoir faire preuve de spontanéité et à se réjouir de l'existence. Sa signature est : Mat 5, Ext 8, Masc 5, Conf 4, Tens 3, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion et la décontraction.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont entraînant, amusantes, mais aussi quelque peu agressives. Elles sont exubérantes, entreprenantes et peu enclines à la retenue ou à différer une gratification.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) font preuve d'abnégation, mais manquent d'entrain. Elles sont modérées, lentes à réagir et prudentes dans les rencontres inter-personnelles.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 22 :

l'Enfant Libre

(fidélité = .93)

Scores élevés : sans complexes, exubérant, entreprenant, hédoniste, agressif,

Scores bas : altruiste, modéré, discret, contrôlé.

L'Enfant Adapté

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à se conformer aux attentes de son environnement concernant ses croyances et ses actions. Sa signature est : Mat 1, Ext 4, Masc 1, Conf 5, Tens 5, Rat 3. Elle se caractérise essentiellement par l'immaturité et le stéréotype féminin.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) éprouvent des difficultés à abandonner les rôles subordonnés de l'enfance. Elles manquent d'indépendance et

se sentent peu assurées pour faire face aux exigences de la vie adulte. Elles craignent et évitent les confrontations directes. Elles sont désorientées par les tensions et les émotions. Elles ont tendance à rechercher des satisfactions dans la rêverie et l'imaginaire.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont autonomes et efficaces, mais sans égards pour autrui. Elles taisent leurs sentiments personnels pour réaliser leur indépendance. Elles ignorent les sentiments des autres et luttent pour obtenir pouvoir et succès.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 23 :
l'Enfant Adapté
(fidélité = .92)

Scores élevés : dépendant, timoré, anxieux, émotif, rêveur,

Scores bas : indépendant, arriviste, efficace.

P. 11 LES PERSONNALITÉS PROFESSIONNELLES
DÉRIVÉES DE LA THÉORIE DE HOLLAND

La théorie de Holland relative au choix professionnel est largement répandue dans le domaine de l'orientation professionnelle. Elle repose sur un postulat simple, à savoir que les individus auraient tendance à choisir une profession en accord avec leur type de personnalité et s'y adapteraient d'autant mieux que leur « code » personnel serait plus proche du code de leur profession.

Bien que se référant explicitement à un modèle de la personnalité superposable à celui des intérêts et des caractéristiques des professions, les adeptes de cette théorie n'ont jamais cherché à développer d'autres instruments que des tests d'intérêts. Les échelles suivantes sont celles que nous avons développées dans le but de combler cette lacune (Gendre, Capel, Salanon, Vuillemier & Kaiser, 1994).

Les « types hollandiens » dont il est question ci-dessous ne sont donc pas des types d'intérêts, mais des types de personnalité caractéristiques de certains environnements professionnels.

La personnalité « Réaliste » (ou Pragmatique)

Cette échelle (unipolaire, comme toutes celles de cette section) a pour but de mesurer le trait de personnalité associé au choix de professions réalistes,

concrètes, de type manuel et technique. Sa signature est : Mat 5, Ext 5, Masc 8, Conf 7, Tens 4, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par le stéréotype masculin et le conformisme.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ont l'esprit pratique, de la rigueur, le goût du bricolage et des travaux manuels et ont tendance à avoir des aptitudes verbales modestes. Elles sont simples et naturelles, franches et sans complications. Elles se satisfont de leur sort et acceptent volontiers les rôles subordonnés.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 24 :
personnalité « Pragmatique »
(fidélité = .86)

Scores élevés : pragmatique, simple, robuste, débrouillard.

La personnalité « Intellectuelle » (ou Introvertie)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé au choix de professions intellectuelles, de type scientifique et technique. Sa signature est : Mat 4, Ext 3, Masc 6, Conf 4, Tens 5, Rat 9. Elle se caractérise essentiellement par la rationalité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont logiques et rationnelles. Elles poursuivent leurs objectifs avec méthode et persévérance. Elles se montrent prudentes et réservées dans leurs relations avec autrui. Elles sont individualistes et sont perçues comme plutôt « froides ».

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 25 :
personnalité « Intellectuelle »
(fidélité = .85)

Scores élevés : logique, froid, méthodique.

La personnalité « Artistique » (ou Non conformiste)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé au choix de professions artistiques. Sa signature est : Mat 3, Ext 6, Masc 2, Conf 1, Tens 4, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par l'anticonformisme et le stéréotype féminin.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ont le goût de l'esthétique, sont sensibles, imaginatives et parfois imprévisibles, elles se soucient peu des conventions sociales. Elles sont centrées sur elles-mêmes, impulsives et quelque peu inconstantes.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 26 :
personnalité « Artistique »
(fidélité = .84)

Scores élevés : anticonformiste, curieux, indépendant.

La personnalité Sociale (ou « Altruiste »)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé au choix de professions sociales (éducation, conseil et soins). Sa signature est : Mat 8, Ext 4, Masc 1, Conf 5, Tens 4, Rat 2. Elle se caractérise essentiellement par le stéréotype féminin, la maturité et l'expressivité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont sociales, altruistes, attentionnées et coopératives. Elles sont patientes, douces et agréables. Elles cherchent à aider autrui, se montrent serviables en toutes circonstances et sont souvent d'un naturel gai.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 27 :
personnalité « Sociale »
(fidélité = .90)

Scores élevés : aimable, sensible, serviable.

La personnalité « Entrepreneuriale » (ou Extravertie)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé au choix de professions entrepreneuriales (direction, politique, vente). Sa signature est : Mat 6, Ext 8, Masc 4, Conf 6, Tens 6, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont actives, dynamiques, entreprenantes. Elles sont sociables, assurées et parfois autoritaires. Elles sont ambitieuses, audacieuses et rapides dans leurs actions et leurs réactions et

apprécient particulièrement les activités d'influence ou de persuasion qui valorisent leurs qualités manipulatrices.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 28 :
personnalité « Entrepreneuriale »
(fidélité = .93)

Scores élevés : prend des initiatives, dominant, actif, optimiste.

La personnalité « Conventionnelle » (ou Conformiste)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé au choix de professions « conventionnelles » (gestion, bureau). Sa signature est : Mat 5, Ext 3, Masc 4, Conf 9, Tens 7, Rat 7. Elle se caractérise essentiellement par le conformisme, la tension, la rationalité et l'introversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont consciencieuses, précises, méthodiques. Elles valorisent le travail, le respect des normes et sont dignes de confiance. Elles sont réservées et prudentes dans leurs rapports avec autrui.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 29 :
personnalité « Conventionnelle »
(fidélité = .90)

Scores élevés : conventionnel, consciencieux, honnête, travailleur.

STRUCTURE DES PERSONNALITÉS PROFESSIONNELLES

La structure des personnalités professionnelles n'est pas superposable directement à celle des intérêts professionnels, dont le modèle hexagonal de Holland est bien connu. Alors que ce dernier associe les intérêts *Réaliste* et *Intellectuel*, *Artistique* et *Social* et *Entrepreneurial* et *Conventionnel*, la structure des personnalités professionnelles fait apparaître deux axes :

- Le premier axe associe *Réaliste* et *Entrepreneurial* d'une part et *Intellectuel* et *Conventionnel* de l'autre, rappelant la distinction *Extraversion vs Introversion*.
 - Un second axe *Artistique* s'oppose à ces deux noyaux, tandis que son pôle *Social* se rapproche quelque peu du noyau *Intellectuel* et *Conventionnel*.
-

Nous devons mettre en garde les utilisateurs contre une généralisation trop hâtive de ces personnalités professionnelles : il est imprudent, pour ne pas dire incorrect, de tirer des conclusions concernant le choix professionnel des individus sur la seule base de leur personnalité, sans tenir compte de leurs intérêts, de leurs aptitudes, de leurs valeurs et bien sûr de leur cursus scolaire.

Signalons qu'une analyse discriminante des dimensions de personnalité professionnelle (Tokar & Swanson, 1995) a expérimentalement mis en évidence ces deux axes. Le premier a été nommé *Ouverture*, et oppose les groupes Holland-A et Holland-I aux groupes Holland-C et Holland-E. Le second a été nommé *Extraversion* chez les garçons, et *Amabilité* chez les filles ; il oppose...

- chez les garçons : Holland-E à Holland-R et Holland-C
- chez les filles : Holland-A et Holland-S à Holland-R et Holland-I

*RELATIONS ENTRE LES 5 GRANDS FACTEURS (BIG FIVE)
ET LES PERSONNALITÉS PROFESSIONNELLES*

La mise en relation des 5 grands facteurs de la personnalité avec les personnalités professionnelles mesurées d'après le modèle de Holland ont mis en évidence les relations suivantes (l'échantillon comporte 146 garçons et 213 filles) :

- *Artistique* (Holland) est corrélé avec *Ouverture* (à un moindre degré avec *Extraversion*) ;
- *Social* est corrélé avec *Extraversion* (dans une moindre mesure avec *Ouverture* et *Amabilité*) ;
- *Entrepreneurial* est corrélé avec *Extraversion* (dans une moindre mesure avec *Stabilité*) ;
- *Conventionnel* est corrélé avec *Conscience* (dans une moindre mesure et négativement avec *Ouverture*) ;
- *Intellectuel* est corrélé avec *Ouverture* ;
- *La personnalité « Pragmatique »* n'a pas de relation très nette avec les « big five ».

P. 11 LES TYPES DE PERSONNALITÉ CRÉATIVE ASSOCIÉS AUX STYLES COGNITIFS DE WELSH

Welsh est un psychologue américain qui s'est particulièrement intéressé au problème de la créativité, en relation avec la mesure de l'intelligence. Il a développé un modèle comprenant deux dimensions qu'il appelle « origence » et « intellectence », termes associés aux concepts d'originalité, de créativité et d'intelligence.

Pour mesurer *l'intellectence*, Welsh a utilisé un test verbal de niveau élevé. Pour mesurer *l'origence* il a utilisé un test de préférence esthétique. *L'intellectence* oppose donc les aptitudes abstraites et symboliques à celles plus pratiques et concrètes, tandis que *l'origence* oppose les préférences pour ce qui est peu structuré, irrégulier et implicite, à celles privilégiant la régularité, le structuré et l'explicite.

Ces deux axes déterminent donc quatre quadrants correspondant à quatre **styles cognitifs** que Welsh a intitulés : 1) le type *Imaginatif* (origence élevée, intellectence basse), 2) le type *Intuitif* (origence élevée, intellectence élevée), 3) le type *Industrieux* (origence basse, intellectence basse) et 4) le type *Rationnel* (origence basse, intellectence élevée).

Welsh a ensuite développé empiriquement des échelles utilisant des adjectifs pour décrire les quatre *personnalités* associées à ces quatre types de style cognitif :

- La personnalité associée au type cognitif *Imaginatif* (O+/I-) a été dénommée *Type Cabotin*,
- la personnalité associée au type *Intuitif* (O+/I+) a été nommée *Intellectuel*,
- la personnalité associée au type *Industrieux* (O-/I-) a été nommée *Pragmatique*,
- la personnalité associée au type *Rationnel* (O-/I+) a été nommée *Scientifique*.

Ces types ne sont pas sans rappeler les personnalités « hollandiennes » et ils ont été mis en relation avec les choix professionnels. Ainsi, le type *Cabotin* (Imaginatif) correspond au type *Entrepreneurial* de Holland, le type *Intellectuel* (Intuitif) au type *Artistique*, le type *Pragmatique* (Industrieux) au type *Conventionnel*, et le type *Scientifique* (Rationnel) au type hollandien *Intellectuel*.

Le type *Social* de Holland correspond à une *origence* élevée et une *intellectence* moyenne, tandis que le type *Réaliste* de Holland correspond à une *origence* basse et une *intellectence* moyenne.

Les remarques concernant les personnalités professionnelles s'appliquent évidemment aussi à ces tentatives de lier l'analyse de la personnalité aux problèmes de choix professionnel.

Le type Cabotin (Imaginatif ~ Holl. E)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé à un style cognitif pratique, concret, littéral, impliquant des préférences pour l'irrégulier et le peu structuré. Sa signature est Mat 3, Ext 6, Masc 4, Conf 6, Tens 2, Rat 3. Elle se caractérise essentiellement par la décontraction, l'expressivité et un peu d'immaturation.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à cette échelle ont un instinct puissant et le goût des réjouissances. Leur attention est facilement détournée. Insouciantes et faciles à vivre, elles s'acceptent aussi bien elles-mêmes que les autres.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont prudentes, vigilantes, programmées et prévoyantes. Elles évitent l'intempérance et les manifestations excessives des pulsions. Elles ont des positions fermes quant à l'éthique et réprochent ceux qui transgressent les conventions bien établies.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 30 :

Type cabotin (O+/I-)

(fidélité = .89)

Scores élevés : imaginatif, insouciant, impulsif, hédoniste,

Scores bas : prudent, inhibé, moraliste.

Le type Intellectuel (Intuitif ~ Holl. A)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé à un style cognitif théorique, abstrait et symbolique. Elle mesure également la préférence pour l'irrégulier, le peu structuré et l'implicite. Sa signature est : Mat 2, Ext 5, Masc 6, Conf 1, Tens 5, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par l'anticonformisme et l'immaturation.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont autonomes, volontaires et originales dans leurs pensées et dans leurs perceptions. Elles sont sensibles à l'esthétique et indifférentes aux conventions. Elles sont contrariées par les gens

sans intuition et manquant de perspicacité. Elles sont mal à l'aise vis-à-vis de leurs réactions affectives.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont quelque peu terre-à-terre, pratiques et ordinaires. Elles sont prévisibles et peu enclines à stigmatiser la sottise ou les erreurs intellectuelles des autres.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 31 :

Type intellectuel (O+/I+)

(fidélité = .91)

Scores élevés : intuitif, anticonformiste, indépendant, esthète,

Scores bas : prosaïque, pratique, tolérant.

Le type Pragmatique (Industrieux ~ Holl. C)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé à un style cognitif pratique, concret et littéral, avec des préférences pour le structuré, le régulier et l'explicite. Sa signature est : Mat 7, Ext 5, Masc 3, Conf 7, Tens 2, Rat 1. Elle se caractérise essentiellement par l'expressivité, la maturité, le conformisme et la décontraction.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont sans prétention et passent pour être « pas compliquées ». Elles sont tolérantes et ont une attitude protectrice vis-à-vis de leurs proches. Elles sont franches, respectueuses des règles, satisfaites de leurs rôles et de leur position sociale.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont intelligentes et inventives, mais aussi anxieuses, mal dans leur peau, soucieuses et préoccupées. Elles tiennent les autres à distance car elles sont sceptiques sur leurs intentions. Elles ont tendance à être quelque peu antisociales.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 32 :

Type pragmatique (O-/I-)

(fidélité = .89)

Scores élevés : tolérant, simple, modeste,

Scores bas : intelligent, inventif, anxieux.

Le type Scientifique (Rationnel ~ Holl. I)

Cette échelle a pour but de mesurer le trait de personnalité associé à un style cognitif théorique, abstrait et symbolique, ainsi que des préférences pour le structuré, le régulier et l'explicite. Sa signature est : Mat 6, Ext 3, Masc 7, Conf 5, Tens 7, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement la tension, le stéréotype masculin et l'introversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont analytiques, logiques et astucieuses. Elles sont efficaces, disciplinées et persévérantes dans la poursuite de leurs objectifs. Elles trouvent difficile de se plier aux fantaisies et aux projets des autres.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont peu contrôlées, changeantes et imprévisibles. Elles sont facilement influencées par des considérations illogiques, ne craignent pas les situations floues et répugnent à prendre des décisions, préférant laisser les situations évoluer d'elles-mêmes.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 33 :

Type scientifique (O-/I+)

(fidélité = .89)

Scores élevés : rationnel, logique, efficace, méthodique,

Scores bas : individualiste, impulsif, versatile.

P. 11 RÔLES ET IDENTITÉ SEXUELLE

(INDICATEURS DES TYPES SEXUELS)

Les échelles de *Féminité* et de *Masculinité* ont pour but de mesurer séparément les caractéristiques féminines ou masculines d'une personnalité, indépendamment du sexe réel de la personne.

La signature de l'échelle *Féminité* est : Mat 6, Ext 4, Masc 1, Conf 5, Tens 4, Rat 3. La signature de l'échelle *Masculinité* est : Mat 4, Ext 6, Masc 9, Conf 5, Tens 7, Rat 5.

L'échelle de *Féminité* se caractérise essentiellement par le stéréotype féminin, l'expressivité et un rien de décontraction, tandis que l'échelle *Masculinité* se caractérise essentiellement par le stéréotype masculin et la tension.

Féminité

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à l'échelle de féminité, suscitent des réactions positives et traitent les autres de manière attentionnée et sympathique et leur accordent facilement leur soutien. Elles valorisent l'intimité et la réciprocité dans les relations et sont reconnaissantes, enjouées et chaleureuses.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) tiennent les autres à distance. Elles sont sceptiques sur leurs intentions, ce qui décourage les tentatives d'entrer en relation avec elles. Elles valorisent l'autonomie et le détachement et peuvent se montrer critiques et entêtées.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 34 :

Féminité

(fidélité = .86)

Scores élevés : attentionné, sentimental, chaleureux, reconnaissant,

Scores bas : distant, caustique, autonome.

Masculinité

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à l'échelle masculinité valorisent l'action, les récompenses visibles et l'affirmation vigoureuse de soi. Elles sont ambitieuses, assurées, intolérantes face à la frustration. Elles sont entreprenantes et entêtées dans la poursuite de leurs objectifs.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont peu viriles, dépendantes et sans prétention. Elles valorisent les sentiments et l'introspection. Elles sont attentionnées et gentilles. Fatalistes face à l'adversité, elles sont vulnérables aux attaques ou à l'agression.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 35 :

Masculinité

(fidélité = .88)

Scores élevés : dynamique, entreprenant, ambitieux, combatif,

Scores bas : fataliste, vulnérable, attentionné.

INTERACTIONS ENTRE FÉMINITÉ ET MASCULINITÉ

La prise en considération des deux échelles permet de déterminer quatre types d'identité sexuelle. Deux axes composites bipolaires permettent d'estimer les *indicateurs* des types suivants : Type *Féminin*, Type *Masculin*, Type *Androgyne* et Type *Indifférencié*. Ces quatre indicateurs sont une combinaison des deux échelles de base et fournissent une sorte de quantification de leurs interactions. Le *premier axe bipolaire* (Féminité vs Masculinité) est construit en soustrayant la valeur à l'échelle stéréotype masculin de celle de l'échelle stéréotype féminin.

- Son pôle positif correspond au Type féminin ; les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à cet indicateur sont féminines, sentimentales, chaleureuses, reconnaissantes, fatalistes, vulnérables et attentionnées.
- Le pôle opposé correspond au Type masculin ; les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) à cet indicateur sont entreprenantes, ambitieuses, combatives, distantes, caustiques et autonomes.

Le *second axe bipolaire* (Androgyne vs Indifférencié) est construit en effectuant la somme des échelles Féminité et Masculinité.

- Le pôle positif de cet indicateur correspond au Type androgyne qui a une masculinité *et* une féminité élevées. Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à cet indicateur n'ont pas de caractéristiques bien définies. Elles agissent en fonction des circonstances, plutôt que de manière stéréotypée. Elles sont, de ce fait, assez imprévisibles car elles possèdent un large éventail de réactions. Elles peuvent ainsi passer d'un rôle dominant à un rôle subalterne, d'un rôle conventionnel à un rôle où il faut innover, ou encore passer d'un rôle où il faut s'exprimer avec assurance à un rôle où il convient d'écouter avec patience, de stimuler ou de reconforter, etc.
- À l'opposé, on trouve le Type indifférencié caractérisé par une masculinité *et* une féminité faibles. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) à cet indicateur (c'est-à-dire ni masculines, ni féminines) ressemblent dans un sens aux personnes ayant des scores élevés, puisque n'ayant pas de caractéristiques bien définies, mais leur répertoire de rôles est plus étroit et elles sont souvent « moins bien dans leur peau ».

Par rapport au sentiment de bien-être subjectif, le type *Androgyne* semble être le plus heureux et le type *Indifférencié* le moins heureux. Les types *Masculin* et *Féminin* occupent une position intermédiaire, quels que soient par ailleurs les sexes biologiques correspondants.

P. 11 LES ÉCHELLES DE BESOINS (D'APRÈS MURRAY)

Les théories de Murray concernant les besoins fondamentaux sont bien connues et ont servi de base tant à la construction d'épreuves projectives (TAT) qu'objectives (ACL). Les 15 échelles dont nous avons déterminé les signatures ont été développées de manière *a priori* (méthode utilisant le jugement d'experts, dite « rationnelle ») par Heilbrun et ses étudiants (1959). Ces échelles peuvent être regroupées en trois clusters (en fonction d'analyses factorielles que nous avons effectuées) correspondant aux trois besoins de base, à savoir les besoins de *réalisation*, de *relation* et de *pouvoir*.

LE BESOIN DE RÉALISATION

Ce cluster comporte 4 échelles intitulées : *Ambition*, *Persévérance*, *Ordre* et *Absence de besoin de soutien*. Elles ont en commun la maturité, la tension et la rationalité, ainsi que le stéréotype masculin et le conformisme.

Ambition

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à accepter de fournir des efforts et consentir des sacrifices dans le but d'exceller et d'obtenir une situation sociale importante et en vue. Sa signature est : Mat 7, Ext 6, Masc 6, Conf 6, Tens 9, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par la tension et la maturité avec un zeste d'extraversion et de rationalité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont travailleuses et orientées vers un but, déterminées à bien faire. Elles sont également quelque peu orgueilleuses, impatientes et autoritaires.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) manquent d'efficacité, ont peu d'esprit d'aventure et manquent de persévérance, en revanche, ce sont des personnes faciles à vivre et plutôt sympathiques, dont on apprécie la modestie.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 36 :

Ambition

(fidélité = .89)

Scores élevés : ambitieux, volontaire, égocentrique,

Scores bas : timoré, inconstant, sympathique.

Persévérance

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à persévérer dans toute tâche entreprise. Sa signature est : Mat 7, Ext 3, Masc 6, Conf 7, Tens 9, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par la tension, la maturité, l'introversion et le conformisme.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ont un sens profond du devoir. Elles travaillent consciencieusement, évitent les frivolités, ainsi que tout ce qui n'est pas essentiel. Elles considèrent la préservation de ce qui a été éprouvé et vérifié comme plus important que la découverte de choses nouvelles et différentes.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont inconstantes, facilement changeantes, voire parfois fantasques. Elles aiment les loisirs, les plaisirs et recherchent de nouvelles expériences et sensations. Elles sont ouvertes à toutes les possibilités offertes par la vie.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 37 :

Persévérance

(fidélité = .91)

Scores élevés : persévérant, consciencieux, conservateur,

Scores bas : inconstant, fantasque, hédoniste.

Ordre

Cette échelle a pour but de mesurer le respect de l'ordre, le besoin d'organisation et de planification. Sa signature est : Mat 6, Ext 3, Masc 6, Conf 8, Tens 7, Rat 7. Elle se caractérise essentiellement par le conformisme, la rationalité, la tension, la maturité et l'introversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) recherchent l'objectivité et la rationalité. Elles contrôlent leurs impulsions et poursuivent leurs buts sans écart. Elles supportent mal les contretemps, les empêchements, les changements et la variété. Elles préfèrent les tâches qui demandent de la discipline personnelle et des efforts soutenus.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont expressives, peu inhibées et difficilement capables de persévérance dans un travail continu dont l'objectif est lointain. Elles recherchent des gratifications plus immédiates et savent profiter de l'instant présent.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 38 :

Ordre

(fidélité = .91)

Scores élevés : discipliné, méthodique, rationnel,

Scores bas : changeant, impulsif, bon vivant.

Absence de besoin de soutien (échelle inversée)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à *ne pas* rechercher à susciter la sympathie, l'affection ou un soutien affectif de la part d'autrui. Sa signature est : Mat 7, Ext 6, Masc 8, Conf 4, Tens 6, Rat 7. Elle se caractérise essentiellement par le stéréotype masculin, la maturité et la rationalité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont indépendantes et manifestent peu de doutes ou d'ambiguïtés à propos d'elles-mêmes. Elles sont efficaces lorsqu'il s'agit de déterminer et d'atteindre des objectifs.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) éprouvent des difficultés à faire face aux tensions et aux crises, évitent les confrontations et tendent à se replier dans l'imaginaire. Elles perçoivent les autres comme plus forts et plus efficaces qu'elles-mêmes et, par suite, en sollicitent le soutien.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 39 :

Absence de besoin de soutien

(fidélité = .90)

Scores élevés : indépendant, assuré, efficace,

Scores bas : effacé, anxieux, flexible.

LE BESOIN DE RELATION

Ce cluster comporte 5 échelles intitulées : *Sociabilité*, *Altruisme*, *Hétérophilie*, *Conscience de soi* et *Subordination*. Elles ont en commun la maturité, la décontraction et l'expressivité, ainsi que le stéréotype féminin.

Sociabilité

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à rechercher et entretenir de nombreuses amitiés personnelles. Sa signature est : Mat 7, Ext 5, Masc 4, Conf 6, Tens 3, Rat 3. Elle se caractérise essentiellement par la maturité, la décontraction et l'expressivité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont à l'aise dans les réunions, aiment la compagnie des gens et s'adaptent facilement aux fluctuations des processus de groupe. Elles sont peu ou pas intéressées par les méandres de l'âme. Elles glissent rapidement sur la complexité interne des autres pour ne s'en tenir qu'aux manifestations extérieures.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) se torturent l'esprit pour comprendre la signification de leurs relations avec autrui, les compliquent et ont peur de s'engager. Un sentiment latent d'inquiétude, voire d'anxiété, leur rend difficile et parfois impossible toute participation cordiale à des interactions sociales.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 40 :

Sociabilité

(fidélité = .92)

Scores élevés : sociable, adaptable, convivial,

Scores bas : anxieux, prosaïque, solitaire.

Altruisme

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à agir de manière à procurer à autrui des bénéfices matériels ou affectifs. Sa signature est : Mat 8, Ext 4, Masc 3, Conf 4, Tens 3, Rat 2. Elle se caractérise essentiellement par la maturité, l'expressivité, le stéréotype féminin et la décontraction.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont serviables et possèdent un tempérament sympathique et charitable pouvant aller jusqu'à l'abnégation.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) évitent les liens étroits, sont prudentes dans leurs rapports avec autrui, se méfient des intentions des autres et ne dévoilent les leurs qu'avec beaucoup de réticence. Elles sont méfiantes et souvent sur la défensive.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 41 :

Altruisme

(fidélité = .91)

Scores élevés : altruiste, serviable, chaleureux,

Scores bas : distant, méfiant, réservé.

Hétérophilie

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à rechercher la compagnie du sexe opposé et les satisfactions affectives qui en découlent. Sa signature est : Mat 6, Ext 7, Masc 4, Conf 5, Tens 4, Rat 1. Elle se caractérise essentiellement par l'expressivité et l'extraversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) prennent la vie du bon côté et répondent chaleureusement à toute rencontre inter-personnelle. Elles aiment particulièrement la compagnie du sexe opposé. Elles ont des pulsions érotiques vigoureuses, paraissent jouir d'une vitalité débordante et présentent tous les signes d'une excellente santé.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont plutôt inhibées et maintiennent les autres à distance. Elles craignent les rencontres sociales et les risques de déceptions qui en découlent ; elles ne se livrent donc pas facilement et s'en tiennent à un répertoire de rôles limité.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 42 :

Hétérophilie

(fidélité = .92)

Scores élevés : séducteur, bon vivant, entreprenant,

Scores bas : distant, compliqué, solitaire.

Conscience de soi

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à chercher à comprendre son propre comportement ou celui des autres. Sa signature est : Mat 7, Ext 3, Masc 5, Conf 3, Tens 4, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par la maturité, l'introversion et le non conformisme.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) valorisent le domaine intellectuel, s'intéressent à la psychologie des autres et d'eux-mêmes. Elles ont une organisation psychique complexe et différenciée et valorisent l'introspection.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ont des intérêts quelque peu limités. Elles sont peu aptes à faire face au stress ou aux chocs affectifs. Leur organisation psychique est simple et prosaïque et elles peuvent être parfois superstitieuses.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 43 :

Conscience de soi

(fidélité = .89)

Scores élevés : lucide, logique, complexe,

Scores bas : superstitieux, prosaïque, fragile.

Subordination (soumission)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à rechercher et à conserver un rôle subordonné dans les relations avec autrui. Sa signature est : Mat 5, Ext 1, Masc 3, Conf 7, Tens 3, Rat 2. Elle se caractérise essentiellement par l'introversion, le stéréotype féminin, la décontraction et l'expressivité, avec un brin de conformisme.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont consciencieuses, modestes et patientes. Sans perdre le respect d'elles-mêmes, elles sont dépendantes vis-à-vis des autres. Elles préfèrent l'anonymat et fuient les conflits.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont impulsives et entêtées, et ont l'esprit de compétition. Elles ne craignent ni d'entrer en conflit, ni de prendre des risques pour vaincre autrui lorsqu'il est perçu comme un adversaire.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 44 :

Subordination

(fidélité = .92)

Scores élevés : coopératif, patient, consciencieux,

Scores bas : compétitif, impulsif, obstiné.

LE BESOIN DE POUVOIR

Ce cluster comprend 6 échelles intitulées : *Autorité*, *Exhibition*, *Agressivité*, *Indépendance*, *Bohémianisme* et *Absence de sentiment d'infériorité*. Elles ont en commun l'extraversion, la tension et la rationalité, avec un peu de non conformisme.

Autorité

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à rechercher et à conserver un rôle dirigeant dans les groupes, à avoir de l'influence et du contrôle dans les relations individuelles. Sa signature est : Mat 6 Ext 8, Masc 7, Conf 5, Tens 9, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par la tension, l'extraversion et le stéréotype masculin.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont volontaires, ambitieuses, déterminées et vigoureuses. Elles sont sûres d'elles-mêmes dans la poursuite de leurs objectifs, peu ou pas du tout inhibées par la désapprobation ou l'opposition d'autrui. Elles sont sociables et habiles à diriger les actions d'un groupe en vue de la réalisation d'objectifs socialement reconnus.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) manquent de confiance en elles. Elles évitent d'être au coeur des actions d'un groupe et esquivent les situations qui demandent un esprit de compétition ou d'affirmation de soi.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 45 :

Autorité

(fidélité = .93)

Scores élevés : dominant, assuré, vigoureux,

Scores bas : soumis, timide, effacé.

Exhibition

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à agir de manière à attirer l'attention immédiate des autres. Sa signature est : Mat 4, Ext 8, Masc 5, Conf 5, Tens 6, Rat 4. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion, avec un peu de tension et d'immaturité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont vigoureuses, emphatiques et parfois importunes. Elles cherchent à attirer l'attention, supportent mal l'opposition et les délais, n'hésitent pas à forcer ou à manipuler les gens dont elles désirent l'accord.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont prudentes et retenues. Elles évitent les conflits et préfèrent abandonner plutôt que d'affronter la tension ou la controverse. Elles manquent de confiance en elles-mêmes et fuient les situations pouvant les exposer.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 46 :

Exhibition

(fidélité = .93)

Scores élevés : envahissant, manipulateur, aime se faire remarquer,

Scores bas : prudent, conciliant, effacé.

Agressivité

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à rechercher les affrontements et la compétition, quitte à heurter ou même parfois à blesser autrui. Sa signature est : Mat 2, Ext 8, Masc 5, Conf 5, Tens 9, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'immaturation, la tension et l'extraversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont agressives et aiment la compétition. Elles perçoivent leurs semblables comme des rivaux à vaincre. Elles sont très impulsives, voire incontrôlées, et expriment leurs pulsions sans se soucier de la courtoisie ou des conventions sociales.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont patientes, n'attendent pas trop d'autrui et savent se montrer conciliantes et tolérantes. Elles aiment que la bonne entente règne autour d'elles et cherchent par tous les moyens à éviter les conflits (rôle de médiateur).

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 47 :

Agressivité

(fidélité = .88)

Scores élevés : stressé, compétitif, emporté, agressif,

Scores bas : patient, conciliant, tolérant.

Indépendance

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à agir indépendamment d'autrui ou des valeurs et des attentes sociales. Sa signature est : Mat 2, Ext 7, Masc 6, Conf 3, Tens 6, Rat 7. Elle se caractérise essentiellement par l'immatunité, la rationalité, l'extraversion et le non conformisme.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont indépendantes, autonomes, volontaires et assurées. Elles ont tendance à se montrer indifférentes aux sentiments d'autrui.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont conventionnelles. Elles recherchent la sécurité des traditions. Elles évitent les risques et acceptent volontiers les directives des supérieurs en qui elles ont confiance.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 48 :

Indépendance

(fidélité = .92)

Scores élevés : indépendant, volontaire, égoïste,

Scores bas : conventionnel, soumis, routinier.

Bohémianisme

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à rechercher des expériences nouvelles et à éviter la routine. Sa signature est : Mat 3, Ext 8, Masc 3, Conf 2, Tens 3, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion et l'anticonformisme.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) prennent plaisir au changement et à la variété. Elles sont sensibles, spontanées et ont le sens de l'esthétique. Elles abordent les problèmes et les situations peu structurées de manière rapide et pénétrante. Elles sont confiantes en elles-mêmes et font preuve d'aisance face aux défis posés par des situations complexes.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) recherchent la stabilité et la continuité dans leur environnement. Elles évitent les situations mal définies ou risquées. Elles tendent par ailleurs à manquer de verve et d'imagination.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 49 :

Bohémianisme

(fidélité = .91)

Scores élevés : souple, spontané, adaptable, rapide,

Scores bas : stable, routinier, conventionnel.

Absence de sentiment d'infériorité (échelle inversée, que l'on peut aussi désigner par le libellé : «sentiment de supériorité»)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à *ne pas* exprimer des sentiments d'infériorité au moyen d'auto-critiques, de sentiments de culpabilité ou d'impuissance sociale. Sa signature est : Mat 6, Ext 8, Masc 8, Conf 5, Tens 6, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion, le stéréotype masculin et un brin tension.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ont une confiance assurée en elles-mêmes. Elles sont rapides dans leurs réponses et insistent pour obtenir les récompenses qu'elles estiment justes et méritées.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont peu exigeantes. Elles se soumettent aux désirs et aux demandes des autres et évitent les conflits à tout prix. Elles considèrent le monde des relations inter-personnelles avec inquiétude et appréhension et donnent l'impression d'être vaincues par la vie. Elles perçoivent les autres comme plus forts, plus efficaces et plus méritants.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 50 :

Absence de sentiment d'infériorité

(fidélité = .93)

Scores élevés : assuré, rapide, exigeant,

Scores bas : conciliant, modeste, distant.

P.11 ESTIMATION DU CODE MBTI (D'APRÈS C. J. JUNG)

L'indicateur de type MBTI - Forme G (*Myers-Briggs Type Indicator*, dû à Myers-Briggs, 1975) est un instrument largement utilisé sous diverses formes et appellations (DISK, etc...). La méthode fonctionnelle étant universelle,

c'est-à-dire permettant d'estimer n'importe quelle échelle (descriptible en termes d'adjectifs) à partir de la stratégie de réponse du sujet, nous avons voulu proposer aux utilisateurs de L.A.B.E.L. des estimations fiables du code MBTI, et cela sans avoir besoin de passer le test original. Il s'agit d'estimations statistiques obtenues sur la base de régressions multiples dont la validité a été testée par deux travaux d'étudiants (N. Zufferey et D. Cereghetti, mémoires de licence, Université de Lausanne).

Le résultats du MBTI consiste en un code de quatre lettres (Par exemple : INTP) indiquant les préférences de l'individu vis-à-vis de son attitude fondamentale (E/I) et de ses styles d'approches du réel, à savoir la Perception (2^e lettre) et le Jugement (3^e lettre). La quatrième lettre indique l'axe P ou J dominant les comportements relatifs à la « vie extérieure ». On aboutit ainsi à 16 types fondamentaux correspondant à autant de textes disponibles sur le site www.geca-psytest.com (menu : textes - fichier : « brève description des types jungiens ». De plus amples explications au sujet de l'interprétation de ces codes se trouvent dans notre ouvrage en page 65 (Capel, 2009) ou dans le manuel du test original (Myers I. B. & al. 1998).

P. 12 ÉCHELLES DIVERSES

Les échelles suivantes sont destinées à compléter ou à préciser les informations déjà examinées dans le cadre des différentes théories qui viennent d'être exposées ci-dessus. Elles concernent le *niveau d'adaptation* et les *mécanismes de défense*.

Assurance ou Externalité

Cette échelle a pour but de mesurer l'externalité vs l'internalité telle qu'elle est définie dans le CPI de *Gough* (1975) à savoir la tendance à être sûr de soi, confiant et déterminé. Sa signature est : Mat 6, Ext 8, Masc 6, Conf 5, Tens 6, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion, la maturité, le stéréotype masculin et la tension.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) prennent des initiatives et ont confiance dans leurs capacités à atteindre des buts. Elles préfèrent « arrondir les angles » en toute situation de conflit, de manière à conserver une bonne image sociale.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ont des difficultés à mobiliser leurs ressources, répugnent à l'action et restent en retrait. Elles sont perçues comme timides et inhibées.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 51 :

Assurance

(fidélité = .94)

Scores élevés : confiant, sûr de soi, entreprenant, diplomate,

Scores bas : timide, inhibé, passif.

Adaptabilité

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à s'adapter facilement aux exigences des situations. Sa signature est : Mat 7, Ext 5, Masc 5, Conf 5, Tens 4, Rat 4. Elle se caractérise essentiellement par la maturité avec une touche de décontraction et d'expressivité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ont une attitude positive envers la vie, s'intéressent aux autres et éprouvent du plaisir à être en compagnie. Elles sont capables d'entreprendre des actions et de les mener à terme. Si l'échelle *Conscience de soi* est basse, elles manquent quelque peu de compréhension psycho-dynamique d'elles-mêmes, mais sont malgré tout capables « d'aimer et de travailler ».

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont anxieuses, entêtées et maussades. Elles sont perçues comme étant « sur la défensive », préoccupées et facilement distraites. Elles évitent les relations étroites avec autrui et s'inquiètent de leur capacité à faire face aux tensions et aux fatigues de l'existence.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 52 :

Adaptabilité

(fidélité = .93)

Scores élevés : adaptable, optimiste, sociable, volontaire,

Scores bas : anxieux, distant, fragile.

Narcissisme

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à se considérer comme étant proche de son *idéal du moi*. Sa signature est : Mat 7, Ext 5, Masc 7, Conf 5,

Tens 3, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par la maturité, la décontraction et un rien de froideur (masculinité et rationalité).

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) font preuve d'efficacité inter-personnelle et de capacité à atteindre leurs objectifs. Elles présentent une sur-valorisation narcissique de l'ego. Elles sont bien adaptées, mais elles sont peu attentionnées et moins sympathiques que les personnes ayant des scores élevés à l'échelle *Assurance*.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) se plaignent d'un mauvais moral, se sentent vaincues par la vie et trouvent difficile de se fixer des objectifs et d'oeuvrer pour les atteindre. Par comparaison avec les personnes ayant des scores bas à l'échelle *Assurance*, elles font preuve de plus de gentillesse et de modestie et respectent davantage les droits et les désirs d'autrui.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 53 :

Narcissisme

(fidélité = .91)

Scores élevés : auto-satisfait, orgueilleux, assuré,

Scores bas : pessimiste, modeste, gentil.

INTERACTIONS ENTRE ADAPTABILITÉ ET NARCISSISME

- Les personnes qui ont des scores élevés ($G > 70$) aux échelles *Adaptabilité* et *Narcissisme* peuvent être qualifiées de narcissiques ;
- les personnes qui ont des scores élevés ($G > 70$) à l'*Adaptabilité* et faibles au *Narcissisme* peuvent être qualifiées de modestes ;
- les personnes qui ont des scores bas ($G < 30$) à l'*Adaptabilité* et élevés en *Narcissisme* peuvent être qualifiées de persécutées ;
- et finalement celles qui ont des scores bas ($G < 30$), à la fois à l'*Adaptabilité* et à l'échelle *Narcissisme*, peuvent être qualifiées de dépressives.

Contrôle des émotions

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à contrôler ses affects et leur expression. Elle mesure le second facteur du *California Psychological Inventory* (CPI) de Gough (Respect des normes vs Contestation des normes). Sa signature

est : Mat 4, Ext 1, Masc 4, Conf 6, Tens 3, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'introversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) répugnent à exprimer leurs émotions, désirs et opinions. Elles sont très sérieuses et appliquées et portent beaucoup d'attention à leurs devoirs. L'auto-contrôle est excessif : les vertus que la personne exige d'elle-même ne sont atteintes qu'au prix d'une certaine perte de spontanéité. Cette attitude peut également altérer la mise en valeur des qualités propres de la personne.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) maîtrisent mal leurs impulsions. Leur comportement est souvent source de conflit avec autrui, en raison de leur tendance à ne pas respecter les règles, conventions et usages. Elles sont par ailleurs très affectées par les contretemps et les altercations.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 54 :
Contrôle des émotions
(*fidélité = .93*)

Scores élevés : surcontrôlé, sérieux, responsable, moraliste,

Scores bas : impulsif, égocentrique, agressif.

Créativité

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à faire preuve de créativité et d'originalité dans des domaines variés (scientifique ou artistique). Elle a été créée empiriquement par *Gough* (1979), en relation avec des critères de créativité dans des échantillons d'architectes, de mathématiciens, d'étudiants et d'adultes tirés au hasard dans la population. Sa signature est : Mat 5, Ext 7, Masc 6, Conf 1, Tens 3, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par l'anticonformisme, l'extraversion et la décontraction, avec une touche de rationalité et de stéréotype masculin.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont aventureuses, esthètes, habiles et rapides dans leurs réactions. Elles ont des intérêts vifs et nombreux, de réelles capacités cognitives et une certaine aisance dans le maniement des concepts. Elles possèdent ce que l'on pourrait appeler une impulsivité disciplinée. Elles sont très individualistes et anticonformistes, mais d'une manière constructive. Elles font preuve d'enthousiasme, d'esprit d'aventure et ont soif d'exploration. Les turbulences émotionnelles ont tendance à les enrichir plutôt qu'à les perturber et elles y répondent avec intelligence et rapidité. Elles ont

l'esprit vif et le sens de l'humour tout en pouvant par ailleurs se montrer sérieuses, rationnelles et relativement mûres.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas ces caractéristiques ; elles sont plutôt soumises, peu expressives, conservatrices, et craignent de prendre des initiatives dans une situation complexe et peu structurée.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 55 :

Créativité

(fidélité = .89)

Scores élevés : créatif, audacieux, esthète,

Scores bas : conservateur, soumis, routinier.

Empathie

Cette échelle a pour but de mesurer l'aisance sociale et l'intelligence relationnelle en général. Sa signature est : Mat 7, Ext 5, Masc 4, Conf 5, Tens 2, Rat 2. Elle se caractérise essentiellement par la décontraction, l'expressivité et la maturité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à cette échelle sont attentives, sociables et serviables. Elles sont assurées et dominantes, mais sans agressivité. Elles sont efficaces pour déterminer et atteindre leurs objectifs, entreprenantes et adroites à diriger les actions d'un groupe, de même qu'à organiser la coopération destinée à réaliser des objectifs communs.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont sur la défensive, manquent de confiance en elles-mêmes. Elles sont anxieuses, impulsives et irritables. Elles se tiennent en retrait, mais recherchent le soutien des autres.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 56 :

Empathie

(fidélité = .90)

Scores élevés : empathique, sociable, diplomate,

Scores bas : timide, distant, anxieux, solitaire, irritable.

LE MODÈLE CUBIQUE DE GOUGH :
INTERACTIONS ENTRE L'ADAPTABILITÉ, L'EXTERNALITÉ
ET LE RESPECT DES NORMES

A la suite de diverses analyses statistiques et observations effectuées sur le *California Psychological Inventory* (CPI), *Gough* a élaboré un modèle cubique à partir de trois dimensions orthogonales : l'*Externalité* vs l'*Internalité*, le *Respect* vs la *Contestation des normes* et l'*Adaptabilité générale*. L.A.B.E.L. mesure ces dimensions à l'aide des échelles *Assurance* (51), *Contrôle des émotions* (54) et *Adaptabilité* (52).

Selon *Gough*, les deux premières dimensions (Externalité et Respect des normes) permettent de définir quatre types psychologiques de base intitulés α , β , δ et γ .

En fonction du niveau (bas – moyen – élevé) de la troisième dimension (*Adaptabilité*), ces quatre types de base se démultiplient chacun en 3 sous-types. Le modèle cubique de *Gough* comporte donc 4 types et trois niveaux d'adaptation, dans lesquels les 4 types de base vont s'actualiser de manière variable.

- Le type α , ou type manipulateur (ou *acteur, réalisateur / implementer* en anglais), a une externalité et un respect des normes élevés (Scores Assurance et Contrôle des émotions élevés). Les personnes de ce type sont entreprenantes, ouvertes, ambitieuses, vaniteuses, ingénieuses, opportunistes et adroites. Si l'adaptabilité est faible, elles tendent à être *autoritaires* ; si elle est élevée, elles tendent à être des leaders *charismatiques*. Les personnes du type α ont tendance à se retrouver dans des professions de direction, de prise de décision et de mise en pratique des conventions sociales (ex. : cadres de la police, banquiers, ingénieurs, médecins, enseignants).
- Le type β , ou conventionnel (ou *collaborateur / supporter* en anglais), a une internalité et un respect des normes élevés (Scores Assurance bas et Contrôle des émotions élevé). Les personnes de ce type sont responsables, travailleuses, conservatrices, calmes, méthodiques, prudentes et réservées. Si l'adaptabilité est faible, elles tendent à être *conformistes* ; si elle est élevée, elles tendent à être *vertueuses*. Les personnes du type β ont tendance à se retrouver dans des professions de support, de soutien (ex. : mathématicien, pharmacien, infirmier, secrétaire).
- Le type δ , ou ambivalent (ou *imaginatif / visualizer* en anglais), a une internalité et une contestation des normes élevées (Scores Assurance bas et

Contrôle des émotions bas). Les personnes de ce type sont renfermées, timides, sensibles, préoccupées, réservées, silencieuses, modestes et tendres.

Si l'adaptabilité est faible, elles tendent à être *instables* ; si elle est forte, elles tendent à être *complexes*.

Les personnes du type δ tendent à se retrouver dans des professions artistiques, si l'adaptabilité est suffisante. Elles travaillent mieux de manière privée et autonome et ont souvent des trajectoires professionnelles originales.

- Le type γ , ou impulsif (ou *innovateur / innovator* en anglais), a une externalité et une contestation des normes élevées (Scores Assurance élevé et Contrôle des émotions bas). Les personnes de ce type sont aventureuses, remuantes, jouisseuses, non inhibées, rusées, têtues, progressistes et dominantes.

Si l'adaptabilité est faible, elles tendent à être *antisociales* ; si elle est forte, elles tendent à être *créatives*.

Les personnes du type γ ont tendance à se retrouver dans des professions qui créent du changement (ex. : artiste, psychologues, travailleurs sociaux).

L.A.B.E.L. présente des indicateurs de ces types à la suite de la série : *échelles diverses*.

P. 12 LES MÉCANISMES DE DÉFENSE ET LES TYPES DE RÉPONSES AU STRESS

La première des échelles suivantes évalue la part de responsabilité que l'on s'attribue dans sa propre destinée (localisation du contrôle – *locus of control*). Pour les trois suivantes, l'objectif est de quantifier la préférence pour trois modes (styles) de réponses induites face au stress : le *Style Rationnel*, le *Style Projectif* ou le *Style refoulant*. L.A.B.E.L. propose également une cinquième échelle destinée à mesurer la propension générale à développer du stress (*cf.* éch. 61).

Localisation du contrôle

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance d'une personne à être volontariste ou fataliste, c'est-à-dire à s'attribuer à elle-même la responsabilité de ce qui lui arrive (*locus interne*) ou à en rendre responsable des éléments indépendants de sa volonté (*locus externe*).

Cette échelle a été développée par *Hersch* et *Scherbe* (1967) d'après les premiers travaux de *Rotter* (1971). Sa signature est : Mat 5, Ext 5, Masc 6, Conf 5, Tens 7, Rat 7. Elle se caractérise essentiellement par la tension et la rationalité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) reconnaissent leurs responsabilités dans ce qui leur arrive (*internal L.O.C.*), mais sont confiantes dans leurs capacités à faire face aux difficultés et résistent mieux au stress. Elles se fixent des objectifs et les poursuivent avec persévérance.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont fatalistes et se perçoivent comme étant le jouet du destin (*external L.O.C.*). Elles s'attribuent peu de prise sur les événements et sont passives, souvent anxieuses.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 57 :
Localisation du contrôle
(fidélité = .89)

Scores élevés : volontaire, indépendant, persévérant,
Scores bas : fataliste, dépendant, passif.

Les trois échelles suivantes ont été développées par Heilbrun (1982) de manière empirique, en contrastant les réponses de sujets ayant démontré, lors de tâches expérimentales, l'usage de l'un ou l'autre des trois styles : rationnel, projectif et refoulant.

Style refoulant

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance – face à une information menaçant l'estime de soi – à éviter d'en prendre conscience en la refoulant. Sa signature est : Mat 2, Ext 2, Masc 2, Conf 5, Tens 6, Rat 4. Elle se caractérise essentiellement par l'introversión, le stéréotype féminin et l'immaturité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont fragiles et anxieuses, elles préfèrent nier les problèmes plutôt que de les affronter, en espérant que les choses s'arrangeront d'elles-mêmes. Du point de vue professionnel, le stress sera absorbé par les affects et aura tendance à influencer les émotions, parfois à inhiber l'action (*coping* centré sur les émotions).

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont plus autonomes, plus patientes et capables de « rebondir ».

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 58 :
Style refoulant
(fidélité = .93)

Scores élevés : anxieux, timide, contrôlé,

Scores bas : inventif, opportuniste, autonome.

Style rationalisant

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance – face à une information menaçant l'estime de soi – à en rationaliser la signification de manière à maintenir l'estime de soi. Sa signature est : Mat 7, Ext 6, Masc 8, Conf 4, Tens 4, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par le stéréotype masculin et la maturité, avec un soupçon d'extraversion, d'anticonformisme et de décontraction.

Les personnes qui ont des scores élevés ($G > 70$) sont sociables et assurées. Elles ne se laissent pas abattre par l'adversité et – tout en n'abandonnant pas la recherche d'une solution à leurs problèmes (*coping* plutôt centré sur la tâche) – trouvent toujours de bonnes raisons pour expliquer et minimiser leurs échecs ou leurs difficultés.

Les personnes qui ont des scores bas ($G < 30$) sont plus réservées, moins entreprenantes, plus fatalistes et généralement d'humeur plus sombre.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 59 :

Style rationalisant

(fidélité = .92)

Scores élevés : équilibré, assuré, indépendant, imaginatif,

Scores bas : inhibé, soumis, maussade.

Style projectif

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance – face à une information menaçant l'estime de soi – de la nier et d'en attribuer la responsabilité à autrui, au « destin », ou à tout autre *bouc émissaire*. Sa signature est Mat 3, Ext 7, Masc 3, Conf 2, Tens 6 et Rat 3. Elle se caractérise essentiellement par l'immaturité, l'introversion et la tension.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ont tendance à ne pas accepter leurs responsabilités lorsqu'elles sont confrontées à leurs échecs ou à leurs difficultés, mais à les attribuer aux autres. Elles sont impulsives et parfois agressives et manquent globalement de contrôle de soi. En situation de stress

professionnel, elles sont facilement distraites, soit par des activités de diversion (*cf.* validité avec l'échelle « diversion » du CISS), soit par leur entourage avec lequel elles peuvent avoir des relations difficiles en situation de crise.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont plus sociables, s'adaptent facilement aux situations nouvelles et font preuve de souplesse et de tolérance.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 60 :

Style projectif

(fidélité = .89)

Scores élevés : distrait, impulsif, tendu,

Scores bas : adaptable, patient, sociable.

Prédisposition (ou tendance) au stress

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance – face aux sollicitations de la vie courante – à développer des manifestations diverses (nerveuses ou somatiques) attribuées au « stress ». Sa signature est Mat 3, Ext 5, Masc 5, Conf 7, Tens 8, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par la tension, l'immaturité et le conformisme.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont compétitives, dynamiques et affairées. Elles sont toujours sous pression, exigeantes vis-à-vis des autres et d'elles-mêmes et travaillent efficacement sous stress, auquel elles peuvent résister très longtemps (elles sont donc peu sensibles au stress, au sens de la facette *n6* du neurosisme tel que mesuré par le NEO-PI-R de Costa & Mc Crae). Elles supportent parfois mal les contretemps et les retards, ont tendance à être irritables et se mettent facilement en colère.

Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) sont sympathiques et plus détendues, mais moins efficaces dans la poursuite de leurs objectifs. Elles sont moins persévérantes et manquent quelque peu d'ordre et de méthode.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 61 :

Prédisposition au stress

(fidélité = .88)

Scores élevés : irritable, impatient, compétitif,

Scores bas : décontracté, calme, gentil.

Prédisposition type A

Cette échelle a été développée par Heilbrun, Palchanis et Friedberg (1986) dans le cadre d'une recherche relative au comportement de type A, c'est-à-dire la prédisposition aux attaques coronariennes. Sa signature est Mat 4, Ext 8, Masc 7, Conf 3, Tens 8, Rat 7. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion et la tension.

Cette échelle ressemble à la précédente avec pourtant un niveau d'extraversion plus élevé ; son interprétation est donc très proche, mais elle est plus spécifique aux situations exposées (commandement, postes à responsabilité). Cette échelle doit toutefois être utilisée avec prudence en attendant des recherches plus approfondies visant à établir précisément sa validité.

P. 12 LES TYPES DE « PERSONNALITÉ RÉACTIONNELLE » SELON L'AXE 2 DU DSM-IV (D'APRÈS T. MILLON)

La théorie de la personnalité de Millon (1981, 1983) et les types de personnalité qui en dérivent ont reçu une attention croissante ces dernières années, notamment depuis les apports fondamentaux de Kernberg (1975) concernant le concept de trouble « limite » de la personnalité. Bien que Millon se soit surtout centré sur les personnalités pathologiques, sa théorie, plusieurs fois remaniée et développée, est censée pouvoir s'appliquer également aux personnalités dites « normales ».

De son côté, Strack (1987) a développé une liste d'adjectifs destinée à mesurer 8 des 11 types de personnalité décrits par Millon. En effet, trois des 11 types n'ont pas pu être transposés en dimensions de personnalité « normale » ; il s'agit des traits *schizoïd*, *cycloïd* et *paranoïd* (Strack les ayant considérés comme trop « pathologiques »).

Nous avons repris les descriptifs de Strack dans le but d'estimer des échelles correspondant au DSM-IV actuel (1996) qui ne mentionne plus que 10 types bien spécifiés, dont deux (*schizoïde* et *paranoïaque*) sont clairement pathologiques et ne peuvent pas être sérieusement estimés par un instrument destiné à la mesure de traits de personnalité « normale ». Les 8 échelles suivantes sont donc inspirées des travaux de Strack et peuvent être considérées comme des mesures de traits de personnalités particulières, susceptibles *éventuellement* de permettre le développement d'attitudes pathologiques, telles que celles décrites dans le DSM-IV ou ses versions ultérieures.

Notons que la familiarité de nos échelles avec celles de Strack nous permet d'invoquer une validité dérivée des échelles de cet auteur, mais les échelles suivantes n'ont pas encore été validées cliniquement dans leur forme actuelle. *Il convient donc de les manipuler avec prudence et de ne les utiliser en aucun cas comme justification d'un diagnostic de pathologie.* L'utilisateur se convaincra de leur validité et de leur utilité du point de vue de sa propre expérience, en attendant des travaux plus systématiques.

Dans les descriptions suivantes, le nom des échelles de Strack est chaque fois associé à la dénomination de Millon (dans ses derniers travaux) ainsi que celle du DSM-IV.

(Groupe A) : Le type « Asocial »

(Millon : *Excentrique* - DSM-IV : *Schizotypique*)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à présenter une personnalité dite *asociale* ou introvertie, de type passif-détaché (*sans prétendre donner lieu à un diagnostic de pathologie*). Sa signature est : Mat 2, Ext 3, Masc 3, Conf 4, Tens 6, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'immaturation, l'introversión et le stéréotype féminin.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ont très peu de besoins affectifs et émotionnels. Elles fonctionnent comme des observateurs détachés de la vie, insensibles aux récompenses, marques d'affection et demandes en relations humaines.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 63 :

Type « asocial »

(fidélité = .93)

Scores élevés : solitaire, réservé, fragile.

(Groupe B) : Le type « Agressif »

(Millon : *Soupçonneux* - DSM-IV : *antisocial*)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à présenter une personnalité dite *agressive* ou énergique, de type actif-indépendant (*sans prétendre donner lieu à un diagnostic de pathologie*). Sa signature est : Mat 1, Ext 6, Masc 5, Conf 4, Tens 6, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'immaturation.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont méfiantes avec les autres. Elles ont un désir d'autonomie et de rétribution de ce qu'elles pensent être la réparation d'injustices passées. Elles recherchent le pouvoir et rejettent les autres qui sont perçus comme peu fiables et capables de duplicité.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 64 :

Type « agressif »

(fidélité = .94)

Scores élevés : agressif, audacieux, compétitif, brusque.

(Groupe B) : Le type « Négativiste »

(Millon : *Sceptique* - DSM-IV : *borderline*)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à présenter une personnalité dite *négativiste* ou sensible, de type actif-ambivalent (*sans prétendre donner lieu à un diagnostic de pathologie*). Sa signature est : Mat 2, Ext 5, Masc 2, Conf 5, Tens 6, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'immatunité, le stéréotype féminin et une touche de tension.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ressentent des sentiments de jalousie et de ressentiment envers autrui, qu'elles jugent toujours redevable de quelque chose. Cette hostilité est consciente et s'impose dans la vie de tous les jours par des attitudes revendicatrices ou vindicatives. Ces personnes sont impulsives et éprouvent des émotions très fortes. Elles s'engagent dans des disputes sans fin, génératrices – le plus souvent – de déceptions et d'un sentiment de vide extrême. Leur attitude oscille entre déférence et conformisme à un moment, et agressivité et négativisme à un autre, pouvant aller jusqu'à des tendances suicidaires. Leur comportement présente un pattern capricieux de colère explosive ou d'obstination, mélangé à des épisodes de culpabilité et de honte.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 65 :

Type « négativiste »

(fidélité = .90)

Scores élevés : capricieux, crispé, critique.

(Groupe B) : Le type « Grégaire »

(Millon : *Sociable* - DSM-IV : *Histrionique*)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à présenter une personnalité dite *grégaire* ou sociable, de type actif-dépendant (*sans prétendre donner lieu à un diagnostic de pathologie*). Sa signature est : Mat 3, Ext 7, Masc 5, Conf 6, Tens 4, Rat 2. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion, l'immatunité et l'expressivité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) recherchent stimulation et affection. Elles sont sociables et capricieuses. Elles donnent l'apparence de l'indépendance, mais en arrière-fond, il y a une peur de l'autonomie et un important besoin d'approbation sociale et d'attention.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 66 :

Type « grégaire »

(fidélité = .90)

Scores élevés : exubérant, plein d'entrain, expansif, théâtral.

(Groupe B) : Le type « Narcissique »

(Millon : *Confiant* - DSM-IV : *Narcissique*)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à présenter une personnalité dite *narcissique* ou confiante, de type passif-indépendant (*sans prétendre donner lieu à un diagnostic de pathologie*). Sa signature est : Mat 3, Ext 6, Masc 7, Conf 6, Tens 4, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'immatunité et le stéréotype masculin.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) surévaluent leur propre valeur et pensent que les autres vont reconnaître leurs particularismes. Leur confiance en leur supériorité peut cependant être fondée sur des bases fausses. Si elles n'en prennent pas conscience, elles pourront afficher une assurance arrogante et avoir tendance à exploiter autrui à leur profit.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 67 :

Type « narcissique »

(fidélité = .91)

Scores élevés : sûr de soi, décontracté, vaniteux.

(Groupe C) : Le type « Évitant »

(Millon : *Timide* - DSM-IV : *Évitant*)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à présenter une personnalité dite *évitante* ou inhibée, de type actif-détaché (*sans prétendre donner lieu à un diagnostic de pathologie*). Sa signature est : Mat 3, Ext 2, Masc 4, Conf 5, Tens 5, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'introversion et l'immaturité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) ont peur et se méfient des autres. Elles sont très vigilantes concernant leurs impulsions et ont un fort désir d'affection, causé par les peines et les angoisses qu'elles ont éprouvées auparavant. Elles s'en protègent par un retrait actif. Malgré leurs désirs de relations, elles ont appris qu'il était préférable de faire taire leurs sentiments et de garder leurs distances.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 68 :

Type « évitant »

(fidélité = .92)

Scores élevés : timide, isolé, inquiet.

(Groupe C) : Le type « Soumis »

(Millon : *Coopératif* - DSM-IV : *Dépendant*)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à présenter une personnalité dite *soumise* ou coopérative, de type passif-dépendant (*sans prétendre donner lieu à un diagnostic de pathologie*). Sa signature est : Mat 5, Ext 3, Masc 2, Conf 6, Tens 4, Rat 2. Elle se caractérise par l'expressivité, le stéréotype féminin et l'introversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) s'appuient sur les autres pour trouver affection, sécurité et direction. Elles manquent d'initiative et d'autonomie. Elles sont passives dans les relations inter-personnelles et de préférence soumises.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 69 :

Type « soumis »

(fidélité = .89)

Scores élevés : flexible, influençable, candide, confiant.

(Groupe C) : Le type « Conformiste »

(Millon : *Conscientieux* - DSM-IV : *Obsessionnel – compulsif*)

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à présenter une personnalité dite *conformiste* ou respectueuse, de type passif-ambivalent (*sans prétendre donner lieu à un diagnostic de pathologie*). Sa signature est : Mat 5, Ext 3, Masc 6, Conf 7, Tens 7, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par le conformisme, l'introversion et la tension.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont le siège d'un conflit entre une tendance à l'hostilité envers autrui et la peur de la désapprobation sociale qui en résulterait. Elles résolvent leur ambivalence non pas simplement en supprimant leur ressentiment, mais en se conformant de manière excessive, en se soumettant trop, tout au moins en surface. Mais la colère et le ressentiment demeurent refoulés, et les sentiments d'opposition non exprimés sont source d'insatisfaction.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 70 :

Type « conformiste »

(fidélité = .89)

Scores élevés : conformiste, discipliné, ordonné, aigri.

STRUCTURE DES TYPES DE PERSONNALITÉ RÉACTIONNELLE

L'analyse factorielle (Strack, 1987) des échelles mesurant les types de personnalités réactionnelles a mis en évidence une structure composée de 3 facteurs, aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

Le premier facteur oppose les types *Négativiste* et *Évitant* au type *Conformiste*. Il implique (pôle +) une composante névrotique à base d'anxiété, d'hypersensitivité, de retrait et d'irritabilité, opposée au contrôle émotionnel et à un degré élevé de socialisation (pôle -).

Le deuxième facteur oppose les types *Narcissique* et *Agressif* aux types *Soumis* et *Évitant*. Il implique (pôle +) une certaine audace sociale, une attitude de supériorité défensive et d'assurance-agressivité, opposés à la timidité, la docilité et la réserve (pôle -).

Le troisième facteur oppose le type *Grégaire* au type *Asocial* et implique des caractéristiques d'extraversion (pôle +), opposées à l'introversion sociale (pôle -).

L'analyse en corrélation canonique incluant les échelles mesurant les types réactionnels et celles du SDS (*Self Directed Search*) de Holland a mis en évidence des relations relativement faibles, mais cohérentes, entre types de personnalité et types d'intérêts.

- Chez les hommes, il existe une relation entre une dimension de *dominance sociale* opposée à la *soumission* et *l'inhibition* (*Narcissique* et *Agressif* opposée à *Soumis* et *Évitant*) qui est en corrélation (canonique) avec un axe d'intérêts hollandiens *Entrepreneurial* vs *Intellectuel*.
Une seconde dimension unipolaire de *Neuroticisme* et *Évitant* (+ *Négativiste*) correspond à l'axe d'intérêts *Artistique* vs *Réaliste*.
- Chez les femmes, il existe une relation entre une dimension d'*Audace sociale* et de *Conscience* opposés à *l'Introversion* (*Grégaire*, *Narcissique* et *Conformiste* opposés à *Asocial*) qui est corrélée avec l'axe d'intérêts hollandien *Social* et *Entrepreneurial* vs *Conventionnel* et *Intellectuel*.
Une seconde dimension de *Soumission* opposée à la *Dominance* (*Soumis* vs *Narcissique*, *Agressif*) présente une corrélation modeste avec un axe d'intérêts bipolaire opposant *Artistique* à *Intellectuel* et *Entrepreneurial*.

Soulignons que ces indications entre types de personnalités et types d'intérêts et de choix professionnels ne révèlent que de légères tendances et ne sauraient servir de base à une orientation professionnelle sans informations complémentaires concernant les intérêts, les valeurs, les aptitudes et le *cursus* scolaire du sujet.

P.12 LES ÉCHELLES D'HUMEURS DE L.A.B.E.L.

QUELQUES NOTIONS THÉORIQUES

Dans le domaine de l'évaluation de la personnalité, on utilise souvent les termes de personnalité, tempérament, caractère ou humeur, sans toujours bien préciser de quoi il s'agit. En fait, la distinction entre la *personnalité*, le *tempérament* et le *caractère* n'est jamais claire et il semble impossible de distinguer l'un de l'autre, si bien que ces mots sont souvent interchangeables. De plus, leur usage est aussi déterminé par l'époque à laquelle ils sont utilisés ; ainsi, les psychologues du XX^e siècle étudient plus volontiers la personnalité, alors que ceux du XIX^e étaient plus attachés à la notion de caractère. De leur côté, les penseurs pré-scientifiques de l'Antiquité invoquaient surtout le tempérament.

Ces problèmes de vocabulaire ne se simplifient pas à l'occasion des traductions. Du côté des auteurs francophones, on distingue souvent le tempérament du caractère, ce dernier étant considéré comme donné à la naissance (héréditaire comme par exemple chez Lesenne et les caractérologues), alors que le tempérament résulterait plutôt de l'histoire personnelle du sujet. Côté anglo-saxon, les définitions sont parfaitement contraires, le *character* désigne un ensemble de caractéristiques apprises, et s'oppose au *temperament* qui serait, lui, plutôt inné et donné à la naissance (*cf.* par exemple Watson (2000) ou Cloninger (1994) comme exposé plus loin). Cependant, comme il est très difficile de séparer l'inné de l'acquis, cette distinction n'est pas très utile en pratique, si bien que nous considérons les termes de tempérament et de caractère comme équivalents et s'appliquant à des dispositions relativement *stables* de la personne.

À ces aspects plutôt stables, constitutifs de ce que l'on appelle couramment la *personnalité*, on oppose l'*humeur* ou l'*état d'esprit* qui désigne un ensemble d'états temporaires souvent marqués par des modifications physiologiques et affectives qui imprègnent nos états de conscience, parfois même sans que nous nous en rendions compte. L'humeur peut être neutre (ce qui s'observe très rarement), euphorique (positive) ou dysphorique (négative), excitée (active) ou déprimée (passive).

Pour leur part, les *émotions* sont des états encore moins stables, voire très éphémères, ne durant parfois que quelques minutes ou secondes. Suivant Watson (2000, p. 12), nous admettons l'idée que l'être humain est le siège d'un véritable flux d'affects (*stream of affects*) constitué par les émotions qui se manifestent *toutes* et pratiquement sans cesse, mais à des degrés divers, comme le postule la *théorie différentielle des émotions* de Izard (citée par Watson, p. 5).

On peut donc conclure de ce qui précède que la *personnalité* regroupe un ensemble d'aspects stables (le tempérament ou caractère), transitoires (les humeurs) et éphémères, voire très éphémères (les émotions). Ces concepts peuvent être arrangés de manière hiérarchique en deux métaphores « artistiques » dont le lecteur excusera le caractère approximatif : l'être humain est le siège d'une émergence continue d'affects positifs ou négatifs qui se décomposent en un nombre limité d'émotions élémentaires plus ou moins indépendantes dont le *concert* produit les humeurs qui constituent, dans leur variété et leur séquençage, la palette des couleurs (les *traits*) permettant l'exécution de l'oeuvre finale, à savoir le tempérament ou caractère. Finalement, l'ensemble des phénomènes observables constitue ce qu'on appelle de nos jours la personnalité.

LE PROBLÈME DE LA MESURE DES ÉTATS TRANSITOIRES

La mesure des aspects instables ou transitoires de la personnalité (humeur ou états d'esprit), notamment à l'aide de listes d'adjectifs, a déjà une longue histoire. On peut distinguer plusieurs courants, selon la technique de construction des échelles :

- Un courant empirique qui a abouti à un instrument appelé : *Multiple Affect Adjective Check List*, développé par Zuckerman et *al.* (1967), mesurant l'anxiété, la dépression et l'hostilité.
- Un courant, statistique, a utilisé l'analyse factorielle pour déterminer entre cinq et huit facteurs. Selon l'ampleur des listes d'adjectifs utilisées, Lorr et *al.* (1967) ont trouvé cinq facteurs, Clyde (1963) six facteurs, alors que Green et Nowlis (1957) avaient extrait huit facteurs quelques années auparavant.
- Un autre courant très important, utilisant une méthode rationnelle de construction des échelles est représenté, entre autres, par Mehrabian & *al.* (1969) qui se sont basés sur les travaux d'Osgood sur la signification (*meaning*). Aux axes essentiellement cognitifs d'évaluation, puissance et activité, ces auteurs ont associé les équivalents émotionnels suivants :
 - évaluation = plaisir vs déplaisir,
 - activité = excitation,
 - puissance = dominance vs soumission.

Leurs travaux ultérieurs ont tenté de montrer que ces trois dimensions de base expliquaient la majeure partie de la variance dans la plupart des questionnaires portant sur la mesure des émotions.

- Enfin, des techniques de construction mixtes, mi-rationnelles, mi-factorielles ont produit des instruments relativement courts, tels le POMS (*Profile of Mood States*, Mc Nair & *al.*, 1992) qui mesure 6 dimensions : tension-anxiété, dépression-découragement, colère-hostilité, vigueur-activité, fatigue-asthénie et confusion-perplexité.

Notons également l'UWIST Mood Adjective Checklist (Matthews & *al.* 1990) qui contient trois échelles bipolaires hypothétiques :

- Tonalité hédonique (heureux vs malheureux),
- Excitation tendue (anxiété vs calme),
- Excitation énergétique (actif vs passif).

Depuis lors, la mesure des émotions ou des humeurs a connu un développement important et les travaux sont trop nombreux pour être cités dans le cadre de ce manuel. Nous proposons au lecteur intéressé par l'état actuel de la question de se référer à Payne (2001). De manière générale, les études effectuées sur les diverses échelles d'humeurs ont montré qu'elles étaient en relation forte avec les traits de personnalité correspondants, comme par exemple l'humeur anxieuse avec le trait stable d'anxiété, l'humeur hostile avec le trait d'agressivité, l'énergie avec l'extraversion.

À l'heure actuelle, L.A.B.E.L. mesure huit échelles d'humeurs associées aux traits affectifs suivants : joie (gaieté), anxiété (tension), énergie (vigueur), dépression, relaxation (calme), agressivité (hostilité), réflexion (concentration), asthénie (fatigue). Mais à ce propos, quelques explications nous paraissent nécessaires. En effet, mesurer des émotions ne nous paraît pas pouvoir constituer un objectif pour un inventaire du type L.A.B.E.L. et il ne nous a pas semblé défendable de prétendre mesurer des états si fugaces au moyen de tests dont la passation dure plus de 30 minutes. Ceci nous semble d'autant plus vrai que l'on ne saurait ignorer que la passation du test peut, en elle-même, susciter des réactions émotives qui ne sont pas précisément celles que l'on cherche à mesurer !

Le problème semble moins aigu avec les *humeurs* qui ne devraient être mesurables qu'à condition de se stabiliser sous la forme de ce que Watson appelle des « traits affectifs » (*affective traits*). Ceux-ci désignent, selon sa définition, des *tendances stables et différentes selon les individus à éprouver certaines humeurs bien définies*. Ainsi par exemple, le trait affectif « dépression » mesure la tendance à éprouver souvent et de manière plus ou moins intense une humeur dépressive. De même, l'humeur « énergie » est indicatrice d'une tendance à éprouver des émotions associées à la colère ou à l'agressivité. C'est donc ainsi qu'il faut comprendre le sens des mesures d'« humeurs » présentées par L.A.B.E.L. Il ne s'agit pas à proprement parler de mesures d'humeurs présentes, mais seulement des *tendances à en éprouver certaines plutôt que d'autres*.

Joie (gaieté)

Cette échelle a pour but de mesurer l'humeur joyeuse. Elle comprend des items tels que : gai, insouciant, survolté, optimiste et sans complexes. Sa signature est Mat 4, Ext 6, Masc 4, Conf 6, Tens 3 et Rat 4, et se caractérise donc essentiellement par la décontraction.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 71 :

Joie (gaieté)

(fidélité = .91)

Scores élevés : gai, chaleureux, bavard.

Anxiété (tension)

Cette échelle a pour but de mesurer l'humeur anxieuse. Elle comprend des items tels que : anxieux, émotif, nerveux, tendu ou soucieux. Sa signature est Mat 3, Ext 3, Masc 1, Conf 4, Tens 9 et Rat 3, et se caractérise donc essentiellement par la tension et le stéréotype féminin, avec un peu d'immaturité, d'introversion et d'expressivité.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 72 :

Anxiété (tension)

(fidélité = .87)

Scores élevés : émotif, nerveux, soucieux.

Énergie (vigueur)

Cette échelle a pour but de mesurer l'humeur optimiste et dynamique. Elle comprend des items tels que : actif, vif, énergique, enthousiaste ou vigoureux. Sa signature est Mat 7, Ext 8, Masc 7, Conf 9, Tens 8 et Rat 4, et se caractérise donc essentiellement par le conformisme, l'extraversion et la tension.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 73 :

Énergie (vigueur)

(fidélité = .93)

Scores élevés : actif, dynamique, assuré.

Dépression

Cette échelle a pour but de mesurer l'humeur dépressive. Elle comprend des items tels que : apathique, découragé, mélancolique, pessimiste ou « se culpabilise ». Sa signature est Mat 1, Ext 2, Masc 2, Conf 6, Tens 5 et Rat 6, et se

caractérise donc essentiellement par l'immaturation, l'introversion et le stéréotype féminin.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 74 :

Dépression

(fidélité = .94)

Scores élevés : renfermé, pessimiste, silencieux.

Relaxation (calme)

Cette échelle a pour but de mesurer l'humeur détendue. Elle comprend des items tels que : calme, paisible, décontracté et flegmatique. Elle a pour signature Mat 7, Ext 2, Masc 8, Conf 4, Tens 2 et Rat 2, et se caractérise donc essentiellement par le stéréotype masculin, l'introversion, la décontraction, l'expressivité et la maturité.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 75 :

Relaxation (calme)

(fidélité = .90)

Scores élevés : patient, tranquille, décontracté.

Agressivité (hostilité)

Cette échelle a pour but de mesurer l'humeur revendicatrice et agressive. Elle comprend des items tels que : agressif, hostile, emporté, querelleur et rancunier. Sa signature est Mat 1, Ext 6, Masc 4, Conf 7, Tens 9 et Rat 4, et se caractérise donc essentiellement par l'immaturation et la tension, avec un rien de conformisme.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 76 :

Agressivité (hostilité)

(fidélité = .89)

Scores élevés : irritable, directif, critique.

Réflexion (concentration)

Cette échelle a pour but de mesurer l'humeur pensive ou réfléchie. Elle comprend des items tels que : lucide, réfléchi, préoccupé, sérieux et imaginatif. Sa signature est Mat 6, Ext 2, Masc 5, Conf 2, Tens 5 et Rat 7, et se caractérise donc essentiellement par l'introversion, l'originalité et la rationalité.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 77 :

Réflexion (concentration)

(fidélité = .86)

Scores élevés : réservé, calme, discret.

Asthénie (fatigue)

Cette échelle a pour but de mesurer l'humeur lasse et démotivée. Elle comprend des items tels que : confus, inattentif, indifférent, paresseux ou indolent. Elle a pour signature Mat 1, Ext 2, Masc 5, Conf 5, Tens 1 et Rat 5, et se caractérise donc par la décontraction, l'immaturation et l'introversion.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 78 :

Asthénie (fatigue)

(fidélité = .91)

Scores élevés : indifférent, lent, effacé.

INTERPRÉTATION DU PROFIL DES HUMEURS (PAGE 14)

Les humeurs *relaxation* et *réflexion* sont positives et passives, *joie* et *énergie* sont positives et actives, *agressivité* et *anxiété* sont négatives et actives, tandis que *asthénie* et *dépression* sont négatives et passives. Plusieurs humeurs peuvent être expérimentées simultanément. En dehors de consignes spécifiques, les humeurs mesurées par L.A.B.E.L. doivent être interprétées comme des états d'esprits dominants, même si l'humeur de la personne au moment de la passation du test peut avoir une influence importante sur le résultat.

VALIDITÉ

Les échelles d'humeurs ont surtout été validées dans le cadre de situations expérimentales ou réelles, pour vérifier leur sensibilité aux changements de

situations ou d'ambiances, tels qu'examens impromptus, spectacles « stressants » ou même lors d'expériences de prise de drogues en situations contrôlées. Les résultats ont mis en évidence le fait que les échelles d'humeurs, composées d'adjectifs qualificatifs, étaient sensibles aux changements d'humeurs induits par des tranquillisants et par des situations expérimentales ou réelles.

P. 12 LES NEUF TYPES DE L'ENNÉAGRAMME

L'Ennéagramme est une typologie de la personnalité attribuée à Pythagore (VI^e siècle avant J.C.), en passant par les Pères du désert (IV^e siècle) et les soufis (VI^e siècle). Redécouverte et diffusée par Gurdjef dans les années 20, puis oubliée durant une quarantaine d'années, elle suscite à nouveau un grand intérêt de nos jours, en particulier parmi les spécialistes du développement personnel. La typologie de l'Ennéagramme comporte neuf types intitulés : le Perfectionniste, l'Altruiste, le Battant, le Créatif (ou le Romantique), l'Observateur, le Loyaliste, l'Épicurien, le Chef et le Médiateur. Un très bref descriptif de ces types se trouve ci-après.

La théorie de l'Ennéagramme est assez complexe et nous ne tenterons pas d'en donner un aperçu trop bref et incomplet pour être vraiment utile. Nous laissons donc ce soin aux spécialistes de cette approche et renvoyons les utilisateurs intéressés à des ouvrages spécifiques (*cf.* bibliographie).

Du point de vue très pratique de la mesure du degré d'appartenance aux types, nous avons été intéressés par les similitudes existant entre le résultat de notre analyse typologique des échelles de L.A.B.E.L. et les types de l'Ennéagramme. Constatant par ailleurs l'absence d'épreuves réellement fiables mesurant les types, nous avons développé (selon la méthode rationnelle utilisant l'avis d'experts) 9 échelles estimant le score d'un individu aux 9 types de l'Ennéagramme.

Le type 1 : le Perfectionniste

Cette échelle a pour signature : Mat 6, Ext 3, Masc 5, Conf 8, Tens 6 et Rat 6. Elle se caractérise par le conformisme et l'introversion associés à la tension, la rationalité et la maturité.

Les personnes ayant un score élevé ($G > 70$) sont soigneuses et ordonnées. Meticuleuses, elles ont peur de commettre des erreurs. Elles ont un sens moral élevé et sont quelque peu rigides. Elles sont exigeantes, auto-contrôlées, mais sont facilement agacées par les imperfections des autres. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 79 :

1 - le Perfectionniste

(fidélité = .91)

Scores élevés : discipliné, consciencieux, fiable.

Le type 2 : l'Altruiste

Cette échelle a pour signature : Mat 7, Ext 5, Masc 3, Conf 5, Tens 3, Rat 2. Elle se caractérise essentiellement par l'expressivité (spontané, sentimental), la maturité, la décontraction et le stéréotype féminin.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont motivées à l'idée de rendre service aux autres. Elles sont chaleureuses, attentionnées. Pour elles, les relations humaines sont essentielles. Elles aiment aider, porter assistance, répondre aux besoins et désirs des autres. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 80 :

2 - l'Altruiste

(fidélité = .91)

Scores élevés : attentionné, généreux, souple.

Le type 3 : le Battant

Cette échelle a pour signature : Mat 4, Ext 6, Masc 7, Conf 5, Tens 8, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par la tension et le stéréotype masculin, avec un zeste de rationalité, d'extraversion et d'immaturité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) aiment « gagner ». Elles ont le sens de l'efficacité, savent motiver les autres et ont à cœur de voir les objectifs atteints. Les battants sont de bons vendeurs, ils aiment cultiver les relations d'affaires et soignent leur image publique qui est importante, surtout lorsqu'elle est le reflet de leur réussite. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 81 :

3 - le Battant

(fidélité = .90)

Scores élevés : dynamique, assuré, énergique, efficace.

Le type 4 : le Romantique

Cette échelle a pour signature : Mat 4, Ext 7, Masc 5, Conf 1, Tens 4, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par l'originalité (anticonformisme) et l'extraversion, avec un zeste de rationalité, de décontraction et d'immatunité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont proches du stéréotype de l'« artiste ». Elles sont sensibles, originales, soucieuses de l'esthétique et sont précieuses pour leurs idées novatrices ou leurs initiatives imprévues. Elles ont tendance à se considérer comme des êtres différents du commun des mortels, sont très sensibles aux critiques et ont parfois le sentiment d'être abandonnées ou « mal aimées ». Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 82 :

4 - le Romantique

(fidélité = .88)

Scores élevés : sensible, anticonformiste, intuitif.

Le type 5 : l'Observateur

Cette échelle a pour signature Mat 6, Ext 4, Masc 7, Conf 5, Tens 6 et Rat 8. Elle se caractérise essentiellement par la rationalité et le stéréotype masculin, avec un rien de tension, de maturité et d'introversion.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont observatrices, solitaires et soucieuses de leur espace vital. Elles sont analytiques et logiques et préfèrent observer plutôt que participer. Elles sont indépendantes et auto-suffisantes. Elles privilégient la réflexion à l'action et ont du mal à exprimer leurs émotions. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 83 :

5 - l'Observateur

(fidélité = .89)

Scores élevés : objectif, curieux, indépendant.

Le type 6 : le Loyaliste

Cette échelle a pour signature Mat 5, Ext 2, Masc 3, Conf 7, Tens 3, Rat 4. Elle se caractérise avant tout par l'introversion, le stéréotype féminin, le conformisme et la décontraction, avec un zeste d'expressivité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont prudentes, motivées par le besoin de sécurité. Elles sont souvent en proie au doute ou à l'inquiétude et préfèrent donc vivre dans des environnements bien structurés, peu susceptibles de générer des situations imprévues. Quoique très dépendantes du regard et de l'avis d'autrui, elles ne font pas facilement confiance *a priori*, mais une fois rassurées, elles ont un sens élevé de la loyauté. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 84 :

6 - le Loyaliste

(fidélité = .92)

Scores élevés : fidèle, responsable, digne de confiance.

Le type 7 : l'Épicurien

Cette échelle a pour signature Mat 5, Ext 8, Masc 5, Conf 5, Tens 4 et Rat 3. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion et l'expressivité, avec un brin de décontraction.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) sont attirées par les côtés agréables de l'existence, elles recherchent les plaisirs, sont optimistes et expriment facilement leur enthousiasme. Elles cherchent toujours à être positives, minimisent les dangers, apprécient le mouvement et la nouveauté et craignent de s'ennuyer. On leur reproche d'être peu persévérantes, d'abandonner facilement un projet et de ne pas être toujours très fiables. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 85 :

7 - l'Épicurien

(fidélité = .93)

Scores élevés : bon vivant, sympathique, enthousiaste.

Le type 8 : le Chef

Cette échelle a pour signature Mat 6, Ext 8, Masc 6, Conf 5, Tens 7, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion et la tension, avec un brin de maturité et de masculinité.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) se présentent comme investies de force et d'autorité. Elles savent ce qu'elles veulent et sont directes dans leurs propos, cherchant toujours à donner une impression de stabilité et de confiance en soi. Elles aiment contrôler les situations et prendre des décisions rapides. Très combatives, elles respectent néanmoins la hiérarchie, dans laquelle elles tentent d'occuper des positions élevées, afin de pouvoir imposer leurs règles. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 86 :

8 - le Chef

(fidélité = .94)

Scores élevés : directif, dynamique, protecteur.

Le type 9 : le Médiateur

Sa signature est Mat 8, Ext 4, Masc 5, Conf 4, Tens 4 et Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par la maturité, avec un peu d'anticonformisme, d'introversiion et de décontraction.

Les personnes ayant des scores élevés ($G > 70$) à cette échelle savent écouter et leur présence est ressentie comme apaisante. Elles aiment vivre à leur propre rythme, recherchent l'harmonie et essayent d'éviter les conflits ou la confrontation. Il leur est par conséquent difficile de faire des choix et elles peuvent rester longtemps indécises car elles craignent de prendre un parti qui risquerait de

heurter une personne de leur entourage. Les personnes ayant des scores bas ($G < 30$) ne présentent pas les caractéristiques ci-dessus.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 87 :

9 - le Médiateur

(fidélité = .91)

Scores élevés : patient, réceptif, diplomate.

P. 12 LES ÉCHELLES PROFESSIONNELLES DE L.A.B.E.L.

À l'intention des personnes désirant utiliser le L.A.B.E.L. en situation d'évaluation de ressources humaines en milieu professionnel, nous avons créé un certain nombre d'échelles « *sur mesure* », en collaboration avec des spécialistes du domaine. Ces échelles ne doivent pas être prises pour des mesures de compétences effectives, mais comme une traduction, en termes spécifiques au « vocabulaire R.H. », des dénominations d'échelles d'attitudes jugées importantes dans ce secteur d'activités.

Approche pragmatique

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à aborder un problème de manière plutôt pratique et concrète, à faire confiance à l'expérience, au risque de perdre de vue les véritables enjeux et implications.

Sa signature est : Mat 7, Ext 4, Masc 7, Conf 8, Tens 6, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par le conformisme, le stéréotype masculin et la maturité.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 88 :

Approche pragmatique

(fidélité = .92)

Scores élevés : traditionaliste, terre-à-terre, réaliste, pratique, raisonnable, habile,

Scores bas : rêveur, idéaliste, impulsif, artiste, maniaque.

Approche analytique

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à prendre les problèmes de haut, de manière théorique et abstraite, au risque de perdre de vue les aspects humains et le côté pratique des choses.

Sa signature est : Mat 5, Ext 3, Masc 8, Conf 6, Tens 6, Rat 9. Elle se caractérise essentiellement par la rationalité, le stéréotype masculin et l'introversion.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 89 :

Approche analytique

(fidélité = .88)

Scores élevés : lucide, logique, distant, intellectuel, froid,

Scores bas : expansif, intuitif, emporté, sentimental, émotif.

Tendance à prendre des risques

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à prendre des risques, à innover, à « essayer pour voir », sans toujours prendre la mesure des dangers que cette attitude peut entraîner pour soi ou les autres.

Sa signature est : Mat 5, Ext 8, Masc 6, Conf 3, Tens 4, Rat 5. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion et l'anticonformisme.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 90 :

Tendance à prendre des risques

(fidélité = .93)

Scores élevés : téméraire, aventureux, confiant, courageux, entreprenant,

Scores bas : craintif, inhibé, prudent, prévoyant, responsable, coopératif.

Potentiel créatif

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à faire preuve de créativité et d'originalité dans des domaines variés, en particulier professionnels.

Sa signature est : Mat 6, Ext 7, Masc 7, Conf 2, Tens 4, Rat 8. Elle se caractérise essentiellement par l'anticonformisme et la rationalité.

Des scores hauts ($G > 70$) à cette échelle marquent une préférence pour un type de *management* original et novateur, avec une certaine tendance à la prise de risques si l'échelle correspondante est également élevée.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 91 :

Potentiel créatif

(fidélité = .90)

Scores élevés : inventif, audacieux, sensible, esthète, anticonformiste,

Scores bas : conservateur, méthodique, routinier, conventionnel, terne.

Sens de l'organisation

Cette échelle a été créée spécialement pour l'usage en milieu professionnel ; elle mesure la tendance à être consciencieux et méthodique, à aimer le travail bien fait et les situations bien structurées.

Sa signature est : Mat 7, Ext 4, Masc 6, Conf 8, Tens 8, Rat 8. Elle se caractérise essentiellement par la tension, le conformisme et la rationalité.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 92 :

Sens de l'organisation

(fidélité = .92)

Scores élevés : raisonnable, organisé, soigneux, scrupuleux, prudent,

Scores bas : souple, hédoniste, impulsif, rêveur, bohème.

Besoin de développement personnel

Cette échelle a pour but de mesurer la tendance à vouloir se dépasser et progresser d'un point de vue intellectuel et personnel. Sa signature est : Mat 5, Ext 6, Masc 6, Conf 2, Tens 6, Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par l'originalité.

Des scores hauts à cette échelle marquent une préférence pour un type de *management* original et novateur, avec une tendance à l'intellectualisation des problèmes si la personnalité est analytique.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 93 :

Besoin de développement

(fidélité = .90)

Scores élevés : ouvert, indépendant, égoïste, ambitieux,
cherche à se dépasser,

Scores bas : satisfait, s'intéresse à peu de choses, altruiste,
routinier, bon vivant.

À l'écoute d'autrui

Cette échelle a pour but de mesurer la capacité à écouter et à tenir compte de l'avis d'autrui lorsqu'il s'agit de prendre des décisions dans le domaine de la gestion des ressources humaines, notamment.

Sa signature est Mat 8, Ext 4, Masc 1, Conf 2, Tens 4 et Rat 5. Elle se caractérise avant tout par la maturité et le stéréotype féminin, avec une tendance marquée pour l'originalité.

Des scores hauts à cette échelle marquent une préférence pour un type de *management* participatif.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 94 :

À l'écoute d'autrui

(fidélité = .86)

Scores élevés : empathique, attentif, intuitif.

Scores bas : indisponible, pressé, froid.

Proactivité

Cette échelle a pour but de mesurer la capacité à prévoir et organiser le travail en fonction de l'avenir, ou du moins de l'idée que l'on peut s'en faire. On peut considérer cette échelle comme une tentative encore expérimentale de mesurer le sens de l'anticipation dans le domaine du *management* des ressources humaines.

Sa signature est Mat 6, Ext 6, Masc 7, Conf 6, Tens 6 et Rat 7. Elle se caractérise par une signature très homogène, dans laquelle dominant légèrement la rationalité et le stéréotype masculin.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 95 :

Proactivité

(fidélité = .93)

Scores élevés : prévoyant, adaptable, efficace.

Scores bas : rigide, soumis, anxieux.

P. 12 LE MODÈLE BIO-SOCIAL UNIFIÉ DE CLONINGER

Ces dernières années ont vu apparaître un nouveau modèle de la personnalité développé par Cloninger (1994), intitulé le *modèle bio-social unifié*. Ce modèle a pour objectif d'intégrer des composantes sociales et biologiques dans une théorie qui a été opérationnalisée par l'Inventaire de Tempérament et de Caractère (TCI). Cet inventaire mesure quatre dimensions du tempérament et trois dimensions du caractère. Cloninger fait en effet l'hypothèse que les dimensions du caractère sont la conséquence des interactions sociales ou, en d'autres termes, des différents conditionnements que subit l'individu, tandis que le tempérament serait directement lié à la constitution biologique, autrement dit à l'hérédité.

Cloninger a d'abord développé un instrument mesurant trois dimensions du tempérament, censées être relativement stables tout au long de l'existence. L'originalité de cette théorie réside dans le fait que Cloninger postule que ces traits stables sont en relation avec le système des neurotransmetteurs du système nerveux central. Ces dimensions ont été intitulées :

- *Recherche de nouveauté*, trait qui serait lié à une activité basique basse de la dopamine,
- *Évitement de la souffrance*, qui serait lié à une activité basique élevée de la sérotonine,
- *Besoin de récompense*, qui serait lié à une activité basique basse de la noradrénaline.

Ces trois dimensions correspondent respectivement à l'activation du comportement, à son inhibition et à son maintien. Toutefois, dans une interview récente, Cloninger s'est montré extrêmement prudent : « *L'idée que chaque trait*

de tempérament soit lié à une monoamine (sérotonine, dopamine ou noradrénaline) était attirante, mais avec le recul, la relation n'est pas aussi simple que je le croyais. Chaque monoamine contribue à différents niveaux à plusieurs traits de tempérament et de caractère ».

Il est à noter que les analyses factorielles du premier instrument développé par l'auteur ont mis en évidence une quatrième dimension intitulée *Persistance*, laquelle a été rajoutée au modèle de base, et qui fait actuellement partie intégrante du TCI. Par ailleurs, la comparaison des facteurs de tempérament avec la plupart des traits mesurés par les autres questionnaires de personnalité classiques a permis de déterminer des aspects qui n'étaient pas pris en compte dans le TCI original, à savoir *l'acceptation de soi, l'acceptation des autres et l'acceptation de la nature en général*. Ces trois aspects ont donné naissance à trois nouvelles dimensions qui ont également été ajoutées au TCI. Ces trois nouvelles dimensions ont été intitulées : *Autonomie, coopération et Transcendance*. Du point de vue de Cloninger (et contrairement aux caractérologues), ces traits s'apparentent plutôt à ce qu'il appelle le caractère et doivent être considérés comme découlant des interactions sociales et de l'histoire particulière du sujet.

La théorie de Cloninger connaît actuellement un grand succès, en partie dû au développement des neurosciences. Le rêve de nombreux organicistes, à savoir unifier la neurophysiologie à la psychologie, semble donc enfin pouvoir se réaliser, mais il faut bien reconnaître que les expériences de laboratoire basées sur l'analyse de données d'imagerie cérébrale n'ont pas encore produit de résultats très convaincants. En attendant des résultats plus probants, voici la définition de ces nouvelles dimensions telles qu'elles sont mesurées par L.A.B.E.L. :

Recherche de nouveauté

Cette échelle a pour objectif de mesurer la tendance (héréditaire selon Cloninger) à répondre de manière active à des stimuli nouveaux, associés à des activités exploratoires fréquentes.

Sa signature est Mat 4, Ext 9, Masc 4, Conf 2, Tens 2 et Rat 1. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion, l'expressivité, la décontraction et le non-conformisme.

Cette dimension explique les comportements de recherche de stimulation et de nouveauté, de l'excitation liée au danger, ainsi que les comportements impulsifs pouvant engendrer des décisions hâtives et mal réfléchies. Un score élevé ($G > 70$) indique un besoin compulsif de sensations nouvelles et complexes, sans exclure le

désir de prendre des risques physiques et sociaux pour y accéder (impulsivité, extravagance). Un score bas ($G < 30$) correspond à un comportement réservé, voire rigide, en face de situations nouvelles ou imprévues.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 96 :
Recherche de nouveauté
(fidélité = .91)

Scores élevés : aventureux, impulsif, actif,

Scores bas : timide, réservé, passif.

Évitement de la souffrance

Cette échelle a pour objectif de mesurer la tendance (héréditaire) à l'inhibition du comportement et à la crainte d'affronter des situations difficiles.

Sa signature est Mat 1, Ext 1, Masc 3, Conf 5, Tens 6 et Rat 4. Elle se caractérise essentiellement par l'immaturation, l'introversion et le stéréotype féminin.

Cette dimension explique la réponse à des stimuli aversifs. Un score élevé ($G > 70$) correspond donc à des personnes qui craignent d'affronter l'existence en face et qui adoptent de préférence des attitudes passives et dépendantes, souvent pessimistes. Elles sont plutôt déprimées et manquent d'énergie, se fatiguent vite et se montrent vulnérables du point de vue de leur équilibre psychologique. Des scores bas ($G < 30$) correspondent à des personnes ayant une nature optimiste, sûres d'elles et plutôt courageuses, pouvant avoir un comportement entraînant.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 97 :
Évitement de la souffrance
(fidélité = .91)

Scores élevés : anxieux, vulnérable, pessimiste,

Scores bas : assuré, stable, optimiste.

Besoin de reconnaissance (ou de récompense)

Cette échelle a pour objectif de mesurer la tendance (héréditaire) à faire durer des comportements procurant des gratifications affectives immédiates.

Sa signature est Mat 7, Ext 8, Masc 3, Conf 4, Tens 4 et Rat 3. Elle se caractérise essentiellement par l'extraversion, l'expressivité, la maturité et le stéréotype masculin.

Cette dimension explique les comportements en relation avec le besoin de récompenses et de gratifications qui se manifestent sous la forme de sentimentalité, d'attachement social ou de dépendance excessive à autrui. Un score élevé ($G > 70$) correspond à un fort besoin d'être « aimé », il indique un besoin marqué d'approbation sociale et de liens affectifs parfois contraignants. Un score bas ($G < 30$) correspond à un comportement perçu comme froid, insensible, détaché et indifférent.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 98 :
Besoin de reconnaissance (ou de récompense)
(fidélité = .88)

Scores élevés : sociable, amical, altruiste,

Scores bas : froid, détaché, indifférent.

Persistance

Cette échelle a pour objectif de mesurer la tendance (héréditaire) à persévérer en dépit de la frustration ou de la fatigue.

Sa signature est Mat 6, Ext 4, Masc 5, Conf 9, Tens 8 et Rat 8. Elle se caractérise essentiellement par le conformisme, la tension et la rationalité.

Cette dimension explique le comportement de persévérance face aux difficultés. Un score élevé ($G > 70$) indique une volonté forte de ne pas abandonner une entreprise en dépit des difficultés ou des obstacles. Un score bas ($G < 30$) indique une tendance à abandonner facilement ce qui est entrepris, avec une certaine propension à justifier le manque de persévérance en invoquant des difficultés, retards ou d'autres événements toujours imprévisibles.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 99 :
Persistance
(fidélité = .90)

Scores élevés : travailleur, discipliné, persévérant,

Scores bas : inconstant, désordonné, laxiste.

Autonomie

Cette échelle a pour objectif de mesurer la capacité à l'auto-détermination, le pouvoir de la volonté, l'estime de soi et l'aptitude de l'individu à contrôler et adapter son comportement en accord avec ses buts personnels et ses valeurs.

Sa signature est Mat 8, Ext 6, Masc 8, Conf 7, Tens 4 et Rat 6. Elle se caractérise essentiellement par la maturité, le stéréotype masculin et le conformisme.

Cette dimension est conceptuellement liée au « locus of control » de Rotter (1971) ; nous avons donc cherché la corrélation de cette échelle avec l'échelle 57 (Localisation du contrôle) et la valeur trouvée ($r = .80$ avec $n = 2952$ sujets) confirme l'interprétation. Cependant, malgré son nom un peu trompeur, cette échelle ne doit pas être confondue avec l'échelle 47 (indépendance), avec laquelle elle entretient une corrélation négligeable ($r = .10$), alors qu'elle corrèle à $.95$ avec l'échelle narcissisme. Un score élevé ($G > 70$) est signe d'une personnalité forte et essentiellement *responsable*, capable d'assumer ses choix et d'en prévoir toutes les conséquences, dans la mesure du possible bien entendu. Un score bas ($G < 30$) indique une personne peu autonome, ayant besoin de soutien ou de directives.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 100 :

Autonomie

(fidélité = *.92*)

Scores élevés : assuré, volontaire, efficace,

Scores bas : respectueux, subordonné, dépendant.

Coopération

Cette échelle a pour objectif de mesurer la tendance à l'acceptation de l'autre, ainsi que la capacité d'empathie et d'identification en général.

Sa signature est Mat 8, Ext 6, Masc 4, Conf 3, Tens 1 et Rat 2. Elle se caractérise essentiellement par la décontraction, la maturité et l'expressivité.

Les corrélations ($n=2952$) de cette échelle avec les échelles 56 (empathie), 40 (sociabilité) et 17 (amabilité, cf. théorie des *Big Five*) sont respectivement de $.90$, $.94$ et $.80$, ce qui confirme l'interprétation. Un score élevé ($G > 70$) correspond

donc à un comportement altruiste et coopératif, impliquant de la gentillesse, de la compassion et de l'empathie. Un score bas ($G < 30$) implique un comportement individualiste et égocentrique.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 101 :

Coopération

(fidélité = .89)

Scores élevés : prévenant, aimable, coopératif,

Scores bas : individualiste, égocentrique, distant.

Transcendance (Besoin de...)

Cette échelle a pour objectif de mesurer le degré de maturité spirituelle et la capacité d'« oublier de soi » au profit d'identifications à des entités transcendantes ou « supérieures ».

Sa signature est Mat 6, Ext 6, Masc 5, Conf 3, Tens 5 et Rat 7. Elle se caractérise essentiellement par la rationalité, la maturité et l'anticonformisme.

Comme on peut s'y attendre, cette échelle corrèle principalement avec l'échelle 14 (*Big Five* : ouverture) et l'échelle fondamentale maturité, avec des valeurs de .83 et .67 respectivement. Il ne serait pas raisonnable d'attendre trop de précision de la part d'une échelle dont l'objectif est loin d'être purement « psychologique ». Nous proposons tout de même d'interpréter un score élevé ($G > 70$) comme étant le signe d'une orientation spirituelle impliquant de la part de la personne une certaine tendance à l'oubli de soi et à la modération. Un score bas ($G < 30$) indique *a contrario* la tendance à une orientation plutôt matérialiste ou agnostique. Il va de soi que la valeur prédictive de cette échelle vis-à-vis d'un critère indiquant des degrés de pratique religieuse ou mystique reste à établir.

MOTS CLÉS POUR L'ÉCHELLE 102 :

Transcendance

(fidélité = .92)

Scores élevés : idéaliste, modéré, porté sur la spiritualité,

Scores bas : matérialiste, pragmatique, concret.

- Remarques à propos des trois dernières échelles :

Selon la théorie de Cloninger, les trois dernières dimensions (Autonomie, Coopération et Transcendance) sont liées au caractère et reflètent des différences individuelles dans les objectifs, les valeurs et les émotions *conscientes*. Elles sont donc influencées par l'apprentissage social et sont censées être moins développées chez les personnalités immatures ou perturbées. Ainsi, des valeurs très basses aux échelles *autonomie* et *coopération* sont des indices relativement fiables de l'existence de perturbations de la personnalité.

PAGE 13

- HIÉRARCHIE INTRA-PERSONNELLE DES ÉCHELLES FONCTIONNELLES

Mises à part les 6 échelles fondamentales qui constituent les éléments de la stratégie modélisée de réponse du sujet, toutes les échelles décrites ci-dessus sont dites « externes » car provenant de définitions tirées de théories indépendantes de L.A.B.E.L. et pour la plupart préexistantes à la méthode fonctionnelle. Rappelons que celle-ci calcule le score brut d'un sujet à une échelle en projetant le vecteur du sujet sur le vecteur représentant l'échelle. Dans l'espace de mesure multi-dimensionnel, les coordonnées du vecteur du sujet sont les éléments du vecteur de stratégie, soit les échelles dites « fondamentales » et les coordonnées du vecteur-échelle sont appelées la « signature » de l'échelle.

Les signatures des échelles externes, données ci-dessus, ont toutes été obtenues soit par une méthode *rationnelle* (avis d'experts concernant la composition en items d'une échelle, voir par exemple : Gendre & *al.* 1996), soit par une méthode statistique (utilisation des coefficients de régression permettant de prédire une échelle externe à l'aide d'une combinaison linéaire des éléments du vecteur de stratégie) soit en associant les deux approches.

En résumé, lorsqu'une échelle définie dans une théorie, quelle qu'elle soit, est exprimable en termes d'adjectifs dont on connaît les caractéristiques exprimées dans les six dimensions fondamentales, les éléments de sa « signature » ne sont rien d'autre que la moyenne des coordonnées des items (leur signature, pour reprendre le même vocabulaire que pour les échelles) qui constituent cette échelle.

Lorsque l'échelle est externe, donc pré-définie, sa composition en items est décidée comme précisé ci-dessus, mais il est aussi possible de créer des échelles

« internes » au test L.A.B.E.L., aussi appelées *fonctionnelles* car directement issues du modèle de mesure particulier utilisé dans le test.

Les échelles *fonctionnelles* de L.A.B.E.L. représentent le centre de gravité de divers regroupements effectués sur tous les items de l'espace de mesure de L.A.B.E.L. soit 260 adjectifs. Dans notre modèle, le sens de deux adjectifs est d'autant plus proche que leur distance est courte dans l'espace de mesure, on peut donc imaginer des constellations d'items dont le centre de gravité représente une échelle. Le procédé de calcul des signatures est donc le même que pour les échelles externes (signature de l'échelle = moyenne des signatures des items).

Dans le cas des échelles fonctionnelles, leur composition en items est directement obtenue en identifiant par calcul (cluster analysis, méthode de Ward intégrée dans le logiciel SPSS) un certain nombre de regroupements ou « clusters » pouvant être identifiés à des échelles. Nous avons utilisé un modèle de regroupement identifiant 49 clusters ou échelles fonctionnelles qu'il a fallu nommer. Bien entendu, un tel regroupement va créer des échelles dont le sens et l'interprétation est très proche de certaines échelles externes, ce qui va créer des dédoublement de noms et donc une certaine confusion. Par exemple, nous avons déjà défini l'extraversion en tant que dimension fondamentale, mais aussi selon la théorie de Norman (échelle 16, l'un des « big five ») et encore celle définie dans le MBTI d'après Jung... Il nous a donc paru inutile d'ajouter encore une échelle fonctionnelle « extraversion » supplémentaire. Finalement, nous avons décidé de nommer ces 49 échelles directement d'après leur contenu et opté pour une dénomination consistant en un couple adjectifs, les plus caractéristiques du cluster. Les fidélités de ces échelles spécifiques de L.A.B.E.L. se trouvent dans l'Annexe 4.

La page 13 montre la liste des 49 échelles rangées par score brut décroissant, cette hiérarchie spécifiquement intra-personnelle (puisque elle n'implique aucune comparaison à quiconque) montre en ordre décroissant les caractéristiques que la personne revendique dans son auto-description. La liste peut être simplement coupée au niveau du score 3 qui représente la limite entre les traits que la personne revendique plus ou moins (scores > 3), et ceux qu'elle rejette (scores < 3).

L'intérêt particulier de cette page réside dans le fait qu'elle montre les scores G, c'est à dire les scores relatifs, parallèlement aux scores bruts que l'on peut visuellement comparer à la norme (dont les paramètres apparaissent, comme en pages 11 et 12, sous les dénominations « moyenne » et « écart-type »). Le lecteur peut ainsi évaluer un niveau purement intra-personnel (comment la personne se décrit sur une échelle de mesure allant de 1 à 5, sans référence à quiconque) en

même temps qu'une image comportant un reflet social puisque son score brut est comparé à la norme.

Ainsi par exemple et comme montré plus loin (Partie C et Annexe 2, MME Exemple), on peut trouver l'échelle « *peu émotive - froide* » dont le score brut est 2,4 (rejetée) et dont le score G est 73 ! Ce type de résultat peut être intéressant parce qu'il montre qu'une auto-évaluation peut être située socialement à un niveau très différent de ce que la personne décrit lorsqu'elle s'évalue indépendamment de toute référence.

Inversement, un trait auto-attribué fortement (comme « *gentille - agréable* » chez MME Exemple, score brut 4.3 et score G 37 !) peut révéler, grâce à son niveau standardisé, qu'il apparaît peu développé relativement à la population de référence. La personne se considère comme très gentille et agréable, mais le test lui révèle que la moyenne des gens ont d'eux-mêmes une idée encore bien plus positive de ce point de vue.

La notion de reflet social peut permettre de pousser l'interprétation plus loin et suggérer l'idée qu'un score G très bas ou très élevé peut caractériser une forme d'*image sociale* dans la mesure où une personne peut se considérer, par exemple, comme gentille et agréable, mais le score G si bas associé à cette qualité indiquera également que celle-ci pourrait bien lui être déniée par son entourage, du moins dans la mesure où ce dernier est représentatif de la population de référence.

Comme nous l'avons déjà suggéré ci-dessus en page 48, la légitimité de ce type d'inférence n'est certes pas établie en l'état actuel de nos recherches, mais elle mérite cependant d'être explorée car il nous semble clair qu'un test ne permet pas seulement à une personne de mieux se connaître, mais aussi, grâce à la prise en compte simultanée des perspectives intra- et inter-individuelles, de lui apporter un éclairage social par le biais de la standardisation.

En conclusion, la page 13 de la sortie du test L.A.B.E.L. nous semble très importante dans la mesure où elle permet de savoir avec beaucoup de précision comment la personne désire se présenter, mais aussi comment elle peut apparaître à son entourage, ce qui apporte une information essentielle à l'interprétation et enrichit d'autant l'entretien.

PAGE 14

La page 14 est consacrée, pour sa partie supérieure, aux échelles professionnelles et concerne particulièrement les spécialistes en gestion de

ressources humaines. Construite avec la collaboration d'un expert consultant dans le domaine des ressources humaines, elle présente un graphique comportant 22 caractéristiques professionnelles regroupées en 5 domaines qui, contrairement aux clusters, ne sont pas nécessairement homogènes. Le domaine « style de *leadership* », par exemple, est constitué de cinq échelles qui représentent cinq manières de concevoir l'autorité en matière de gestion et de décision : il s'agit des attitudes : *autoritaire, dominant-protecteur, besoin de contrôle, propension à déléguer ou à prendre des risques*. Il est clair que l'on ne rencontre que rarement des scores hauts à toutes ces échelles simultanément et on attend plutôt de ce domaine qu'il nous révèle le style de leadership *préfér*é de la personne, ainsi que les éventuelles alternatives.

Les échelles figurant sur cette page peuvent être soit des échelles déjà commentées précédemment et « traduites » (ou non) dans le langage spécialisé du *management* de personnes, soit des combinaisons d'échelles correspondant à des clusters déjà rencontrés, soit des échelles fonctionnelles.

- **Capacités relationnelles**

- La barre horizontale *Sociabilité* représente l'échelle 40 (même nom).
- La barre *À l'écoute d'autrui* représente l'échelle 94 (même nom).
- La barre *Coopération* représente l'échelle fonctionnelle (p. 13) composée par les adjectifs : *coopératif, généreux, optimiste, gentil, tendre, compréhensif, loyal, prévenant, serviable*.

- **Affirmation de soi**

- La barre *Indépendance* représente l'échelle 48 (même nom).
- La barre *Sentiment de supériorité* est représentée par l'échelle 50 (absence de sentiment d'infériorité).
- La barre *Assurance* représente l'échelle 51 (même nom).
- La barre *Combativité* représente la valeur du cluster d'échelles du même nom (cluster 6, cf. ci-après, composé des échelles : *Agressivité, Parent Critique et Tendances au stress*).

- **Style de travail et efficacité**

- La barre *Approche pragmatique* représente l'échelle 88 (même nom).
- La barre *Sens de l'organisation* représente l'échelle 92 (même nom).

- La barre *Proactivité* représente l'échelle 95 (même nom).
- La barre *Approche analytique* représente l'échelle 89 (même nom).
- La barre *Sens des responsabilités* représente l'échelle fonctionnelle (p. 13) composée des adjectifs : *assuré, sûr de soi, efficace, mûr, tenace, responsable*.
- La barre *Non conformisme* représente l'échelle 26 (Holland A).

- **Motivations**
 - La barre *Besoin de pouvoir* représente la moyenne des échelles 45, 46 et 47 (autorité + exhibition + agressivité).
 - La barre *Besoin de développement personnel* représente l'échelle 93 (même nom).
 - La barre *Créativité* représente l'échelle 55 (même nom).
 - La barre *Besoin de reconnaissance* représente l'échelle 23 (Enfant Adapté).

- **Style de leadership**
 - La barre *Autoritaire* est représentée par la moyenne des échelles 19 et 45 (parent critique + autorité)
 - La barre *Dominant/protecteur* est représentée par la moyenne des échelles 35 (masculinité) et 20 (A.T. Parent affectueux)
 - La barre *Délégation* est représentée par la moyenne des échelles 51 (assurance) et l'opposé de l'échelle fondamentale Tension (= décontraction).
 - La barre *Besoin de contrôle* est représentée par la moyenne des échelles 70 et 38 (DSM-IV-obsessionnel et ordre)
 - La barre *Prise de risque* est représentée par l'échelle 90 (même nom).

Le bas de la page 14 montre le diagramme des humeurs qui reprend sous forme « radar » les valeurs des échelles 71 à 78 disposées de manière à pouvoir définir deux dimensions bipolaires correspondant à la théorie de Russel & Carroll (1999). On y trouve une double polarité des affects en termes de positif - négatif et d'activation faible ou forte. Un coup d'œil à ce graphique donne très rapidement une idée de l'état d'esprit de la personne qui a passé le test :

- Si une grande partie de la surface colorée se trouve dans le quadrant *actif - positif* nous sommes en présence d'une personne positive, motivée et en pleine forme, capable de transmettre son énergie et de dispenser la bonne humeur dans

les groupes, au risque de se montrer parfois un peu envahissante, voire fatigante.

- Si une grande partie de la surface colorée se trouve dans le quadrant *actif - négatif* nous sommes en présence d'une personne agitée en raison d'instabilité intérieure. Elle peut se montrer impatiente, nerveuse et agressive et vit dans un état de tension qui ne profite pas à son entourage et qu'elle devrait chercher à réduire afin de jouir plus pleinement de l'existence.
- Si une grande partie de la surface colorée se trouve dans le quadrant *passif - positif* nous sommes en présence d'une personne contemplative et décontractée, sans soucis quand à son avenir et ses responsabilités. Elle manque d'ambition et de volonté mais peut charmer par sa nonchalance et sa douceur, risquant toutefois de passer pour un peu « molle » et superficielle aux yeux de son entourage.
- Si une grande partie de la surface colorée se trouve dans le quadrant *passif - négatif* nous sommes en présence d'une personne dont les tendances négativistes ont pour effet de la décourager et de la faire stagner dans un état de dépression qui peut se révéler sévère dans certains cas où les scores G sont proches de 100.

*À PROPOS DE LA MESURE DE
L'« INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE » (Q. E.)*

Le concept d'*intelligence émotionnelle* a été popularisé par le *best-seller* de Daniel Goleman intitulé : « *L'intelligence émotionnelle* » (1997) qui s'appuie sur des travaux datant de 1990. Rappelons tout d'abord la définition qu'en donne cet auteur :

« L'intelligence émotionnelle réside dans l'aptitude à savoir reconnaître, analyser et maîtriser ses émotions, surtout quand elles nous perturbent ou nous dépriment. Elle réside également dans la capacité à la placer au service d'un but, dans le fait d'être en mesure de reconnaître celle des autres et de les partager, enfin d'être capable d'agir sur les émotions d'autrui ».

Ce concept a pris naissance en analysant des personnes qui se sont révélées particulièrement efficaces dans des situations d'urgence et de stress, comme pendant les guerres, les prises d'otages, les catastrophes, alors que rien ne semblait, *a priori*, les désigner pour être des personnes exceptionnelles. L'analyse

de leurs personnalités a permis de dégager cinq composantes associées dans le système L.A.B.E.L. aux échelles ou clusters suivants : *conscience de soi, contrôle des émotions, motivation, adaptabilité et sociabilité*.

La présence de ces « qualités » ne garantit bien entendu pas que la personne saura efficacement faire face à des situations exceptionnelles de stress ou particulièrement critiques, mais elle laisse présager avec une bonne probabilité qu'elle réagira de manière adéquate dans ces situations d'exception. Cependant, il doit être bien clair que seule l'expérience *effectivement vécue* de telles situations permet de savoir comment la personne se comportera réellement. Il faut être conscient que l'auto-évaluation de la personnalité ne repose en général que sur des expériences « ordinaires » et peut donc être trompeuse si on les infère à des situations « extra-ordinaires ». Toutefois, même en dehors des situations extra-ordinaires, le fait de jouir harmonieusement des composants nécessaires à ce qu'on appelle de nos jours un « Q. E. élevé » constitue de toute manière un excellent atout pour affronter la vie de tous les jours.

EMPREINTE PSYCHIQUE ET ÉVALUATION DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Le quotient émotionnel (Q. E.), comme le quotient intellectuel (Q. I.), n'est pas un quotient, mais peut être considéré comme un profil complexe constitué de plusieurs échelles dont on pourrait être tenté de calculer une « somme pondérée ». Nous pensons toutefois qu'une évaluation chiffrée du Q. E. n'est pas un procédé défendable. En effet, il nous semble peu honnête, sinon impossible de prédire sur la base de réponses produites dans des circonstances ordinaires, une capacité qui ne s'exprimerait que dans des conditions exceptionnelles.

Cette position n'est bien entendu pas partagée par tous les chercheurs soucieux de mesurer le Q.E. Le lecteur intéressé par ces tentatives peut se référer aux travaux de Bar-on (1997) qui a développé un instrument (appelé le *Bar-on EQ-i*) qui mesure des dimensions bien connues dont on sait qu'elles sont en rapport avec le Q. E. : conscience de soi, assertivité, réalisation, indépendance, empathie, optimisme, *etc.*

Toutefois, malgré cette tentative et étant donné l'état actuel des recherches en ce domaine, il nous semble que la seule attitude sérieuse et honnête concernant la mesure du Q.E. serait, plus modestement, de fournir *un degré de confiance* associé à l'hypothèse d'un « Q. E. élevé » ou, en d'autres termes, sur un *pari* (au sens de

la stricte théorie des probabilités) concernant l'observation d'un comportement adéquat en cas de situation extraordinaire.

Pour ces raisons, nous avons renoncé à proposer des mesures de Q. E., d'autant plus que ce dernier concept se révèle encore plus difficile à définir que celui, pourtant classique, d'« intelligence », à propos de laquelle les psychologues se disputent depuis bientôt un siècle. Malgré cette réserve, nous pensons qu'il est possible d'obtenir une bonne estimation du *degré de confiance* évoqué plus haut, en examinant attentivement l'allure globale de l'empreinte psychique (*cf.* page 9 des résultats).

La plupart des études consacrées à l'intelligence émotionnelle ont montré que les dimensions principales en jeu étaient la motivation, l'efficacité liée au sens de l'organisation, ainsi que les capacités relationnelles, caractéristiques auxquelles il faut encore adjoindre une bonne empathie, un contrôle raisonnable des pulsions et un certain goût pour l'introspection.

L'empreinte psychique de L.A.B.E.L. permet une estimation générale immédiate du Q. E. grâce aux secteurs correspondants aux clusters **MOTIVATION**, **MÉTHODE** et **ALTRUISME** qui doivent être supérieurs à la moyenne, examen qui peut être complété par les scores aux échelles d'*empathie*, de *conscience de soi* et de *contrôle des émotions* qui doivent tous être au moins supérieurs à la moyenne.

De son côté, l'*Intelligence relationnelle* s'estime par les clusters **ALTRUISME**, **SOCIABILITÉ**, **AUTORITÉ** et **DÉPENDANCE** dont les valeurs (*cf.* p. 9 de la sortie des résultats) doivent être comprises entre 35 et 65 (si possible), comme le cluster **COMBATIVITÉ** qui ne devrait pas dépasser la moyenne.

Cela dit, l'estimation du Q. E. reste une opération faisant intervenir aussi bien l'intuition psychologique du praticien, que des composantes probabilistes difficiles à quantifier. Elle constitue donc un « acte psychologique » relativement délicat, sensible, voire risqué selon les exigences que la procédure d'évaluation cherche à satisfaire (*cf.* situation de sélection). Il doit donc être clair que seule une longue expérience de L.A.B.E.L. développera cette compétence très particulière du psychologue.

C. UN EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DE RÉSULTATS L.A.B.E.L.

(résultats cf. annexe 2)

REMARQUES GÉNÉRALES À PROPOS DES BIAIS DE RÉPONSE ET DES INDICES DE CONTRÔLE

En situation de sélection, la manière de se décrire est souvent fortement modifiée par le désir de donner de soi-même une image qui se conforme autant que possible au poste convoité. Le mécanisme de réponse devient alors plus stéréotypé, moins sincère et tend à fournir des images de soi très structurées dans le sens de la désirabilité sociale et de la distribution très (trop) harmonieuse, autant que généreuse, des qualités personnelles. Ce phénomène, ou « biais de réponse dans le sens de la désirabilité sociale », se remarque d'autant plus que le niveau de la profession visée est élevé, et si le répondant (candidat) dispose de plus de temps et de confort pour donner ses réponses. Bien entendu, ce biais compromet la valeur de l'évaluation de tout test, quelle que soit sa forme et sa nature. Pratiquement *tous* les tests sont basés sur des auto-évaluations et constituent de ce fait une base d'observation subjective et sont donc susceptibles d'être falsifiés. Le psychologue ou le spécialiste en ressources humaines ne peut donc que fonder ses interprétations sur les réponses que les personnes interrogées ont bien voulu lui donner et il est naïf de croire qu'un test de personnalité, aussi prestigieux, coûteux et complexe qu'il soit, peut « sonder » la personnalité à la manière de rayons X. Tout instrument mesurant des dimensions de personnalité (y compris l'analyse graphologique...) doit donc tenir compte de l'éventualité de la présence d'un biais lorsque l'évaluation intervient avec un enjeu de sélection à la clef.

Dans les années 1950-60, des chercheurs de renom (Eysenck, Gough et d'autres) ont intégré dans leurs instruments des « échelles de contrôle » destinées à mesurer l'importance du biais de désirabilité sociale. C'est ainsi qu'est apparue par exemple l'échelle de mensonge de l'*Eysenck Personality Inventory*, ainsi que l'échelle *good impression* du *California Psychological Inventory* de Gough (alors que l'échelle *well being* a plutôt une connotation pathologique). De son côté, L.A.B.E.L. calcule 6 échelles de contrôle dont l'usage sera illustré dans l'exemple ci-dessous. Cela dit, le lecteur-utilisateur de L.A.B.E.L. doit être conscient qu'il n'existe pas encore d'instrument capable de distinguer à *coup sûr* un protocole biaisé de celui d'une personne possédant réellement les caractéristiques équivalant à celles d'une conformité sociale, professionnelle et affective quasi parfaites.

L.A.B.E.L. est le seul instrument à présenter 6 échelles de contrôle (cohérence, fidélité intra-personnelle, positivité, négativité, modalité, variabilité). L'analyse de leurs combinaisons constitue la base du diagnostic de validité de la passation. Ces indices ont déjà été décrits dans la première partie de ce manuel, mais nous fournissons encore (en fin de l'exemple d'interprétation suivant) quelques précisions utiles en ce qui concerne le plus fondamental d'entre-eux : la cohérence qui, associée à la positivité, donne de précieuses indications au sujet de l'ampleur de la stratégie de falsification employée par une personne qui se trouve en situation de recrutement et très tentée, dans son grand désir d'être sélectionnée, de décrire le poste plutôt qu'elle-même.

ANALYSE DES RÉSULTATS, ÉTAPES DE L'INTERPRÉTATION POUR LE PSYCHOLOGUE OU LA PERSONNE FORMÉE

Les résultats d'un test étant reçus, plusieurs usages sont possibles : le psychologue ou la personne formée peut vouloir les interpréter pour elle-même et restituer les résultats oralement au cours d'un entretien. Une telle manière de procéder ne dispense pas de restituer à la personne une forme papier que nous avons volontairement limitée aux six premières pages de la sortie pdf. Celles-ci ne contiennent en effet pas de chiffres et présentent le profil global de la personne en scores bruts et non relatifs (ces derniers étant difficiles à interpréter par des personnes non formées), ce qui permet de montrer le profil individuel (surface orange-jaune limitée par un trait fin) et sa position par rapport au profil de référence bien visible (en trait noir sur l'empreinte de la page 3).

Pour sa part, le psychologue ou la personne formée prendra connaissance du profil de la personne et conduira l'entretien sur la base d'éléments obtenus en suivant un « canevas » bien précis qui lui permettra de ne négliger aucune information intéressante. Précisons encore qu'il n'est nul besoin de tenir compte de toutes les théories et échelles y relatives des pages 11 et 12. Celles-ci sont présentes à l'intention de personnes qui y sont particulièrement attachées, mais à notre sens, l'essentiel est de respecter les étapes suivantes dans l'interprétation des résultats :

Les pages suivantes constituent un document disponible séparément sur le site www.geca-psytest.com (ou www.mfo-psytest.com), menu « textes » - « canevas pour l'interprétation de nos tests ». Dans les pages qui suivent (canevas), nous avons utilisé une police de caractères différente pour les remarques personnelles de la personne qui interprète les résultats.

L. A. B. E. L.

*Une analyse de l'image de soi (personnalité)
par un inventaire d'adjectifs en échelle de Likert.*

CANEVAS D'INTERPRETATION POUR :

..... MME Exemple (cf. annexe 2)

Note : les pages 1 à 6 peuvent être remises à la personne ayant répondu au test ; les autres pages restent dans le dossier du conseiller

1. CONDITIONS DE PASSATION

(INDICES DE CONTRÔLE, HAUT DE LA PAGE 7)

Tous les indices sont compris entre approximativement plus ou moins un écart-type de la moyenne (entre 40 et 60, soit 50 plus ou moins 10, l'écart-type des scores G étant 20.)

Le test a bien convenu, pas de biais de falsification observable, soin et attention lors du remplissage du questionnaire, variabilité un peu faible = quantité d'information modeste fournie par cette personne, sans doute une légère réserve ou prudence (à discuter). La modalité est non nulle donc pas d'erreur dans le sens gauche-droite des réponses, pas de tendance à répondre excessivement haut ou bas dans l'échelle de 1 à 5. Équilibre entre traits positifs et moins positifs = image nuancée, ni dévalorisée, ni apprêtée.

L'analyse de ces seuls indices nous suggère déjà l'image d'une personne pondérée et soigneuse, se livrant volontiers au jeu de l'auto-description mais restant nuancée et prudente dans ses réponses, se méfiant peut être un peu de ce que cette expérience peut révéler d'elle. En résumé, cette auto-description nous fournit une image assez nette et fiable, sans aucune tentative d'exagération des caractéristiques positives dans le sens de la désirabilité sociale. Si l'on usait d'une métaphore graphique, on pourrait dire que l'auto-portrait esquissé par MME Exemple montre un bon travail de composition, qu'il est suffisamment figuratif et bien proportionné, afin de permettre une bonne reconnaissance des traits du visage. Par ailleurs, il a été peint avec un soin suffisant, ni bâclé, ni trop apprêté. Les résultats de cette passation sont donc fiables et interprétables.

2. ÉCHELLES FONDAMENTALES (STRATÉGIE DE RÉPONSE, PAGE 7)

Les dimensions les plus attractives (Structure de base du profil) :

Rationalité et stéréotype masculin dominant largement le profil, les autres dimensions sont dans la moyenne. La personne se distingue par son sérieux et une certaine difficulté à exprimer ses émotions, avec une tendance à se défendre par une attitude un peu rigide, évitant de montrer sa sensibilité ou ses faiblesses. Par ailleurs, son intégration psycho-sociale est satisfaisante, elle n'est ni trop extravertie ni trop réservée, conformiste mais sans excès obsessionnels ou perfectionnistes, pas particulièrement ambitieuse mais capable, dans certaines situations où elle se sent en sécurité, de « se laisser aller » et de relâcher le contrôle qu'elle exerce habituellement sur son environnement.

3. ATTRACTIVITÉS DES ADJECTIFS (HAUT PAGE 8)

Adjectifs les plus attractifs :

Un tel profil prédit des réponses hautes (attractivités à gauche des adjectifs) à des adjectifs tels : mûre, efficace, franche, responsable, etc., mais MME Exemple a particulièrement insisté (en répondant 5) sur : responsable, loyale, tenace, organisée, travailleuse, digne de confiance, etc.

Adjectifs notés nettement **moins haut** que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (**sous-estimés**, BAS PAGE 8 à gauche) :

Les adjectifs composant cette liste n'ont pas plu à MME Exemple qui ne s'y retrouve pas lorsqu'elle les voit défiler devant elle dans le questionnaire. Elle leur a donc accordé des réponses basses (1 ou 2). Ce sont néanmoins des adjectifs qui sont bien prédits par le profil global esquissé par les échelles fondamentales (le « modèle » ou stratégie de réponse globale de la personne).

Ainsi, le profil tiré des échelles fondamentales peut faire penser qu'elle est serviable alors qu'elle se dénie cette qualité. De même elle ne se prétend pas aussi assurée et dotée d'esprit pratique que son profil global le laisserait supposer.

Adjectifs notés nettement **plus haut** que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (**sur-estimés**, BAS PAGE 8 à droite) :

MME Exemple s'est plus ou moins bien reconnue dans ces adjectifs qui ne correspondent pourtant pas au profil global tiré de ses réponses. Celui-ci ne

laisse pas penser qu'elle peut être : bonne vivante, influençable, téméraire, peu fiable, emportée, etc., adjectifs qu'elle a pourtant notés entre 3 et 5.

Nuances à introduire dans le profil global :

MME Exemple est certes une personne très sérieuse et sur laquelle on peut compter, émotionnellement stable et socialement bien intégrée, mais elle refuse de se décrire comme conventionnelle ou trop « gentille », elle peut également goûter aux plaisirs de l'existence, se risquer parfois dans des entreprises peu sûres et ne cherche pas toujours à avoir raison. Elle avoue aussi quelques faiblesses occasionnelles : elle peut avoir une tendance à la mélancolie (maussade), à perdre patience (emportée) et à se montrer parfois ingrate ou peu fiable, mais le mieux sera de discuter ces points avec elle afin de mieux comprendre ses réponses et de donc de mieux approcher la complexité de la personne

En d'autres termes, le profil tiré des échelles fondamentales dessine une personne « lisse » et simplifiée, comparable aux profils que l'on trouve dans la plupart des tests, alors que les échelles fondamentales et l'analyse des items sur ou sous-estimés permettent d'en approcher la complexité. Ces apports spécifiques permettent de donner de la personne une image à la fois plus authentique et donc fiable dans la prédiction et la compréhension des motivations profondes de certains de ses comportements.

4. INTERPRÉTATION PAR REGROUPEMENTS DES PRINCIPAUX TRAITS DE PERSONNALITÉ, EMPREINTES DE LA PAGE 3 (SCORES BRUTS) ET PAGE 9 (SCORES STANDARDISÉS - RELATIFS)

Les graphiques des pages 3 et 9 donnent exactement la même information, mais sous deux formes différentes. En page 3 les échelles sont mesurées en scores bruts, dans l'échelle absolue de réponse qui s'étend entre 1 à 5. La réponse 3 est donc associée à l'indifférence, c'est-à-dire à une évaluation qui signifie que l'adjectif ou le trait « me correspond plus ou moins ». Ce graphique montre le profil moyen de référence en superposition avec le profil de la personne. La personne non formée peut ainsi voir dans quels traits elle dépasse la moyenne, dans lesquels elle la rejoint et dans lesquels elle se situe en dessous. Nous sommes ici au niveau de l'interprétation intra-personnelle, avec la possibilité de visualiser le profil de référence si l'on s'intéresse à une interprétation comparative, c'est-à-dire standardisée.

Cette vision inter-personnelle, standardisée est possible dans le graphique de la page 9 qui représente uniquement ce qui différencie la personne du profil de référence, lequel se trouve réduit à un cercle qui figure la moyenne (50 en score G). Cette vision relative est celle qui est fournie par la plupart des tests. Elle permet une rapide évaluation des points forts et faibles de la personne, mais ne permet pas de connaître les caractéristiques du profil de référence (lequel n'est en aucun cas « moyen » au sens que toutes ses échelles seraient situées à un niveau moyen, ce qui est évidemment faux comme le montre le profil du groupe de référence en page 3.

Précisons encore que l'analyse simultanée de ces deux graphiques permet de ne pas confondre un niveau relatif d'un niveau absolu : un score G peut être très haut sans que l'échelle soit particulièrement investie, il suffit que le niveau faible (en score brut) obtenu par une personne soit comparé au niveau encore plus bas de la population de référence (par exemple : les échelles du domaine de la vulnérabilité sont de niveau faible en moyenne et tout score brut individuel un peu plus élevé hérite d'un score G qui peut être assez haut).

Mais revenons à l'interprétation des résultats de MME Exemple

Échelles supérieures à la moyenne du groupe de référence :

Le profil de MME Exemple ne s'éloigne pas notablement du profil moyen du groupe de référence, hormis les traits de rationalité et de stabilité, suggérant l'existence de mécanismes de défense forts pouvant entraîner une attitude générale portée sur le contrôle et une certaine rigueur.

Échelles inférieures à la moyenne du groupe de référence :

L'attitude générale, sérieuse et maîtrisée de MME Exemple entraîne naturellement une certaine froideur sociale ou une timidité qui tend à limiter l'expression de l'altruisme et de la sociabilité, de même que l'originalité qui n'apparaît pas comme une caractéristique essentielle de cette personne.

**5. PRINCIPALES DISCORDANCES ENTRE PROFIL INTRA (SCORES BRUTS) ET PROFIL INTER - INDIVIDUEL (SCORES G).
ANALYSE FONDÉE SUR LES RÉSULTATS AUX ÉCHELLES FONCTIONNELLES, PAGE 13)**

Rappelons que les échelles fonctionnelles sont propres à L.A.B.E.L. et constituent en quelque sorte des mesures « internes » car elles n'émanent

d'aucun auteur ou théorie extérieure. Ces échelles résultent d'un regroupement en clusters de tous les adjectifs, associés en fonction de la ressemblance de leurs caractéristiques. Les échelles obtenues ainsi ont été nommées simplement en citant deux des adjectifs constitutifs les plus caractéristiques.

Par exemple, l'analyse de proximité des adjectifs nous a montré qu'à un certain niveau, les adjectifs : ambitieux, entreprenant et actif - forment une constellation (cluster) qui se distingue de toutes les autres, créées de cette manière. Nous n'avons pas cherché à dénommer cette « constellation-échelle » par un terme synthétique du genre « extraversion » qui a déjà été largement utilisé pour désigner d'autres échelles.

Image de soi « brute » sans référence à quiconque :

Si l'on considère cette hiérarchie « intra-personnelle » non référée à une population, on constate que Mme Exemple a voulu avant tout se présenter à nous comme une personne très intéressante, stable et plein de qualités, liées à la force de caractère plutôt qu'aux capacités relationnelles. En dessous du score brut 3 (sans soucis - décontracté), on trouve les traits progressivement rejetés ; entre 3 et 4 on trouve les qualités de chaleur, d'originalité et de gentillesse ; au dessus de 4 on retrouve la personne pétrie des qualités déjà évoquées, relatives au sérieux, aux exigences de qualité et d'authenticité. En bref, on reconnaît une personne qui semble avant tout très soucieuse d'éthique et de rigueur, ayant un fort sens des responsabilités (à confirmer éventuellement à l'aide d'un inventaire I.V.P.G. de valeurs personnelles et générales, Gendre, Capel & Dupuis, 2011).

Scores standardisés G très élevés (perception sociale positive - « points forts ») :

On notera tout d'abord que les scores G ne dépassent pas 73 (peu émotive - froide) et suggèrent que la personne ne s'éloigne jamais de la norme de façon notable. Parmi les scores G très hauts et correspondant à des scores bruts également hauts (conformité entre image personnelle et sociale), on trouve des traits tels : perspicace - logique (70), inventive - ingénieuse (69), lucide - réaliste (66), etc...

Plus intéressants sont les scores G élevés correspondant à des scores bruts faibles : le trait : peu émotive - froide (73) hérite du score G le plus haut alors que le score brut est de 2.4. Quoique rejeté par Mme Exemple ce trait pourrait toutefois ressortir fortement aux yeux de son entourage puisque la plupart des gens le rejettent avec davantage de vigueur (moyenne du groupe de référence : 1.73). Remarquons aussi : indépendant - individualiste (62)

peu affirmé au niveau brut, qui peut constituer un trait marquant de la personnalité socialement perçue de MME Exemple

Scores standardisés G très bas (perception sociale négative - « points faibles ») :

Le trait : sentimental - sincère hérite du score G le plus bas (26), le score brut étant supérieur à 3. Remarquable est la position de : attentionnée - coopérative, dont le score brut est de 4.4. le trait est donc revendiqué mais pas reconnu au niveau de la norme, idem pour : sociable - sympathique, etc... On rencontre donc systématiquement un décalage quand à la perception que la personne a de sa désirabilité sociale car le reflet de son image dans le profil moyen ressort à un niveau bien moins élevé, pour ne pas dire comme un point faible.

6. BRÈVE SYNTHÈSE DU PROFIL DE PERSONNALITÉ, IMPLICATIONS POUR LA VIE PROFESSIONNELLE :

La synthèse de tous les aspects pris en compte tout au long de ces étapes peut consister en un texte plus ou moins long, de 10 lignes à plusieurs pages, selon le degré d'approfondissement de l'interprétation.

Dans ce test, auquel Mme Exemple a pris la peine de répondre de manière sérieuse, claire et cohérente, fournissant donc un profil fiable et interprétable, nous voyons se dessiner une personnalité forte, bien contrôlée, réfléchie et émotionnellement stable, capable de résister à des situations stressantes mais peu portée sur le travail en équipe et les relations sociales en général.

La personne décrite fait preuve d'une grande indépendance d'esprit et tient à sa liberté d'action comme de pensée. Elle n'est pas à proprement parler une intellectuelle et ne montre pas des capacités créatives particulières. Plus simplement dit, elle désire agir à sa guise et faire ce qui l'intéresse. Toutefois, elle est capable d'un grand sens des responsabilités, découlant d'une approche très sérieuse et raisonnable de l'existence et peut donc être une personne de toute confiance, tant que les tâches qu'on lui attribue l'intéressent.

Du point de vue professionnel, nous ne sommes pas en présence d'un leader, ni d'une personne véritablement coopérative. On peut l'imaginer plutôt dans une activité indépendante, peut-être pas très conventionnelle. Cela dit, si elle est très responsable concernant les objectifs qu'elle s'est fixés, soucieuse d'assurer un suivi rigoureux, elle a plutôt tendance à éviter de devoir s'occuper d'autrui, perdant rapidement sa patience et sa capacité d'écoute. Par conséquent, on ne lui conseillera pas d'oeuvrer dans les activités d'aide

sociale ou de gestion des ressources humaines, et plus généralement dans des professions typiquement féminines impliquant de l'altruisme et du dévouement.

Il va de soi que ces remarques devraient être discutées avec elle dans le cadre d'un entretien.

7. FACULTATIF : APPROFONDISSEMENTS BASÉS SUR L'INTERPRÉTATION « FINE » DE QUELQUES ASPECTS PARTICULIERS

PAGE 2 (HAUT). VALIDITÉ DE LA PASSATION

En page 2 (cf. annexe 2), sous le nom de la personne, tous les indices de contrôle principaux sont exprimés en quelques mots, sans mentionner les scores exacts. Ces phrases sont plutôt destinées aux répondants et pour le psychologue elles ne remplacent pas l'analyse des chiffres (en haut de la page 7).

La quatrième phrase fait allusion à l'équilibre entre les natures plutôt professionnelle ou privée (affective) de la description. Cet équilibre dépend naturellement de la situation dans laquelle le test est passé. En situation de sélection on s'attend à ce que la personne donne une image de soi axée sur les aspects strictement professionnels et en situation de conseil on attend une image plutôt affective, plus sincère et plus authentique. Une inversion de ces tendances peut être intéressante à observer : une personne en situation de conseil qui donne une image très professionnelle, ou une personne en situation de recrutement qui donne une image plutôt affective.

Précisons encore que cette phrase conditionnelle apparaissant en page 2 dépend du niveau d'une échelle « aspect professionnel vs privé » qui n'apparaît pas ailleurs dans la sortie des résultats.

PAGE 2 (MILIEU). ESTIMATIONS DES « BIG FIVE »

La seconde partie de la page 2 situe la personne évaluée par rapport aux dimensions des « Big Five ». Les barres oranges correspondent aux résultats de la personne, exprimés en scores bruts et situés par rapport à la norme (représentée par les limites (en bleu) de la boîte de dispersion).

Dans l'absolu, MME Exemple s'est présentée comme une personne à la fois très stable et consciencieuse (des traits par ailleurs souvent plus ou moins forcés dans les situations de sélection, ce qui n'est pas le cas ici). Toutefois, ce profil

reste largement dans la norme quant à aux cinq facettes de sa personnalité, ainsi qu'on peut le voir de manière plus détaillée sur le graphique (empreinte) de la page suivante.

PAGE 3. « EMPREINTE PSYCHIQUE »

L'empreinte de MME Exemple révèle immédiatement les grands axes directeurs de la personne décrite. Les clusters peuvent être détaillés de manière plus précise que ci-dessus :

La STABILITÉ est supérieure à la moyenne et l'ADAPTABILITÉ est un peu plus faible, mais néanmoins proche de la moyenne. Nous sommes donc en présence d'une personne qui, globalement, se satisfait de son état d'équilibre même si quelques failles se laissent deviner (adjectifs sur- et sous-estimés).

Le domaine STYLE DE TRAVAIL est le plus développé, culminant dans les activités de recherche (RATIONALITÉ) ; il est par ailleurs sous-tendu par les axes de rationalité, de masculinité et de maturité, dont nous avons déjà présenté les caractéristiques plus haut.

Le domaine de l'AFFIRMATION DE SOI est assez marqué, particulièrement du point de vue de la MOTIVATION qui surpasse la COMBATIVITÉ et l'AUTORITÉ ; on peut imaginer une personne qui a dû apprendre à faire son chemin sans aide et qui se mesure plutôt à elle-même qu'aux autres (défis intellectuels).

MME Exemple ne revendique aucune ORIGINALITÉ particulière et ses résultats se retrouvent dans la norme, laquelle est proche de l'indifférence (3 sur l'échelle «absolue» de 1 à 5).

Comme nous l'avons déjà vu, le domaine des relations humaines n'est pas un point fort chez MME Exemple puisqu'il se situe régulièrement en dessous de la moyenne (quoique supérieur à 3 en scores bruts) pour les deux clusters SOCIABILITÉ et ALTRUISME. Cette tendance est confirmée par le cluster EXPANSIVITÉ qui précise le mode d'expression privilégié de cette personne qui devrait assez bien s'accommoder de la solitude et ne pas rechercher particulièrement la compagnie d'autrui, même si les interactions sociales (discussions ?) ne lui sont pas nécessairement désagréable. MME Exemple ne fuit donc pas le monde et, si ses amitiés ne sont sans doute pas très nombreuses, elles sont sincères et bien investies car elle ne se satisfait pas de la superficialité. Les gens qui la connaissent apprécient son originalité, son intelligence, sa discrétion et l'indépendance de ses idées, mais ils savent aussi qu'elle ne fait pas beaucoup de concessions à la rigueur, et qu'elle n'aime pas trop se livrer.

Le secteur de la VULNÉRABILITÉ montre des aspects divers et contradictoires, avec des tendances à l'agressivité et au découragement. Cette personne peut sans doute traverser parfois des phases plus difficiles, même si ce test n'indique aucune insatisfaction explicite.

PAGE 4 (HAUT). SINGULARITÉS (SOUS ET SUR-ESTIMÉS)

Les singularités négatives (notées aussi : adjectifs sous-estimés) correspondent aux adjectifs pour lesquels le sujet a exagéré son évaluation dans le sens négatif, par rapport à l'image « modélisée » qu'il a par ailleurs donnée de lui. Les adjectifs ressortant en gras, sont ceux pour lesquels la différence est particulièrement importante, de telle sorte qu'on les retrouve aussi dans la liste de ceux qui auraient dû particulièrement plaire (liste en dessus).

Dans notre exemple, la personne a minimisé, entre autres, l'évaluation des adjectifs : serviable, a l'esprit pratique, assurée, tendre, autoritaire, conservatrice, chaleureuse, etc. Parmi ceux-ci, les trois premiers apparaissent en gras et requièrent particulièrement notre attention. On peut interpréter cette manière de répondre en émettant l'hypothèse d'une certaine lucidité relativement à une image de soi peu « aimable » au sens psychométrique du terme (comme défini dans le descriptif des échelles), avec une forte tendance à l'anti-conformisme. Il va de soi que ces singularités observées dans la manière de réagir aux items peuvent aussi être le résultat d'erreurs ou de réponses données distraitement, aussi est-il essentiel d'en discuter.

Les singularités positives (notées aussi : adjectifs sur-estimés) correspondent aux adjectifs pour lesquels la personne a exagéré son évaluation dans le sens positif, par rapport à l'image « modélisée » qu'elle a par ailleurs donnée d'elle-même. Encore une fois, les adjectifs ressortant en gras dans cette liste du bas de la page se retrouvent dans celle du haut, ce sont donc ceux pour lesquels la contradiction entre le score prédit par le modèle, et l'évaluation réelle donnée par la personne est particulièrement flagrante, donc en principe intéressante.

Toujours dans notre exemple, la personne a particulièrement valorisé les adjectifs : ingrate, peu fiable, maussade, emportée, bonne vivante, influençable et téméraire. Les quatre premiers ressortent en gras et mettent en évidence des aspects moins positifs de la personne, mais fournissent aussi la preuve qu'elle a répondu au test dans un esprit de sincérité, car de telles réponses ne ressortent pratiquement jamais en situation de sélection ! Dans cet exemple, on pourrait se demander si ces adjectifs ne seraient pas des

indicateurs du besoin de confier « à demi mots » l'aveu d'une certaine anxiété ou plus généralement d'une instabilité parfois menaçante. Mais encore une fois, ces remarques ne représentent que des hypothèses qui devraient être soumises en tant que telles aux consultants, quitte à être remaniées ou parfois simplement rejetées, après explication. L'expérience nous a montré que l'interprétation de ces indices est délicate et devrait en général toujours se faire en présence de la personne, de manière à en extraire le sens éventuel dans une relation face à face.

PAGE 4. PERSONNALITÉ PROFESSIONNELLE

Le graphique du bas de la page 4 est en scores bruts et montre clairement que le profil de MME Exemple se superpose assez bien à celui du groupe de référence (personnes ne se trouvant pas en situation de sélection). Par rapport au niveau d'indifférence (cercle central de rayon 3), la plupart des qualités professionnelles sont bien affirmées, avec toutefois une certaine réserve concernant les traits socialement moins désirables (dans la population dite « moyenne ») comme le sens de l'autorité, la combativité et le sentiment de supériorité. À l'instar du groupe de référence, MME Exemple ne cherche pas à affirmer un besoin de pouvoir excessif et se cantonne dans une modeste moyenne sur ce trait. Si on la compare au groupe de référence, on notera cependant une légère infériorité dans le domaine de la sociabilité, des capacités relationnelles et le sens de la coopération. On retrouve donc une personne qui aime garder ses distances et agir à sa guise sans trop tenir compte des besoins d'autrui, préférant garder son indépendance de mouvement comme d'esprit. Les potentiels bien valorisés sont en relation avec le travail intellectuel et les capacités organisationnelles et plus généralement intellectuelles. En résumé, voici une personne que l'on ne voit pas bien s'intégrer dans une équipe, ni d'ailleurs en position de leader. Elle semble à l'aise dans une activité indépendante requérant de la réflexion ainsi qu'un bon sens de l'organisation. Selon ses intérêts et son niveau de formation, elle peut très bien s'occuper de recherche ou exercer une activité indépendante incluant des tâches d'enseignement ou de consultation, sans pour autant lui demander trop d'empathie ou d'esprit de sacrifice.

PAGE 7. ÉCHELLES FONDAMENTALES (STRATÉGIE MODÉLISÉE DU SUJET)

Les dimensions fondamentales apparaissent en page 7 sous forme d'un graphique en barres. Lorsqu'elles sont bipolaires, le pôle représenté par la barre est cité en premier (par exemple extraversion), tandis que le libellé du

pôle opposé, que l'on pourrait représenter par une barre complémentaire à 100, figure entre parenthèses (introversion)

Dans l'exemple traité ici, Rationalité domine largement, ne laissant que peu de place à Expressivité. C'est ensuite le Stéréotype masculin qui surpasse largement son opposé, et suivent enfin le Non Conformisme, l'Introversion, la Maturité psychosociale et la Tension, ces dernières valeurs étant très proches de la moyenne de la population de référence.

Rationalité, Stéréotype masculin et Maturité dominant donc, mais sans Introversion ni Tension excessives. Cette structure de base soutient les traits d'une personne très cérébrale, logique, et rigoureuse, pour laquelle la raison domine largement le coeur, ayant tendance à cacher ses sentiments, toujours soucieuse de paraître forte et rassurante. Contrôle de soi, introspection, discipline et détermination sont les mots-clés décrivant au mieux ce type de personne.

PAGE 10. INTERPRÉTATION BASÉE SUR LES CLUSTERS

On examinera tout d'abord l'homogénéité des clusters (regroupements de variables mesurant des traits proches). STABILITÉ, MÉTHODE, RATIONALITÉ et AUTORITÉ sont remarquablement homogènes, et légèrement supérieurs à la moyenne. Ces valeurs découlent naturellement d'une description dans laquelle le stéréotype masculin domine. Par ailleurs, SOCIABILITÉ et ALTRUISME se situent à un niveau plutôt modeste (G = 39 et 34), tendance renforcée par un cluster DÉPENDANCE moyen qui confirme le refus de se conformer au stéréotype féminin traditionnel. La personne n'a pas voulu se décrire comme étant particulièrement « gentille », dévouée, douce et attentionnée, mais au contraire comme plutôt forte, supportant mal l'idée d'être aidée et soutenue, donc peu portée sur le partage, la coopération et les sacrifices de la vie communautaire ou conjugale.

Remarquons encore les scores relativement élevés aux échelles ambition et Locus of control (dans MOTIVATION), qui indiquent un fort désir de prise en charge autonome, en clair d'« assumer ». On pourrait par exemple se demander si cette personne n'aurait pas un compte à régler avec une situation affective passée. Remarquons encore que le score de bohémianisme, moyen sans plus, peut indiquer que la personne est davantage créative et inventive, plutôt que artiste et originale. Remarquons encore l'échelle la plus basse parmi toutes : besoin de soutien (dans le cluster FRAGILITÉ, ce qui renforce encore nos interprétations en termes de force et d'assurance, ou du moins de la volonté de le laisser paraître dans cette auto-description.

PAGES 11 ET 12. AUTRES ÉCHELLES

Les pages 11 et 12 montrent les scores à différentes échelles externes, regroupées selon leur théorie d'origine. Il n'est pas nécessaire d'en tenir compte de manière exhaustive dans une interprétation standard. Dans le cas de Mme Exemple, on relèvera notamment :

Que les « BIG FIVE » montrent une structure dominée par le contrôle (conscience) et la stabilité, avec une certaine faiblesse de l'Amabilité

L'analyse transactionnelle (abordée ici en quelques mots, les spécialistes de cette théorie approfondiront ce thème à leur guise) voit cette personne plus à l'aise dans un rôle d'adulte, sans doute de « parent peu présent » dont le contact est précieux – parce que rare – mais perçu comme distant et réservé.

Du point de vue de l'environnement professionnel, le profil examiné est avant tout celui d'une personne de laboratoire, de recherche (Holland I), capable de se soumettre à de dures contraintes à condition que les objectifs soient clairs, et que les moyens d'y parvenir soient accessibles.

La théorie de Welsh suggère les traits d'une personne très rationnelle, adonnée à la recherche, à la rigueur, peu sensible aux divertissements et autres futilités de la vie, et qui livre difficilement ses secrets.

On notera au passage l'indicateur « critique » assez fort (p. 5) qui exprime d'une autre manière la dominance de la rationalité.

Notons une bonne résistance au stress, due à la tension moyenne et à une volonté de pouvoir peu développée. Pour cette personne, les échecs et les victoires ne se conçoivent que par rapport à des luttes solitaires, et non pas dirigées contre le monde ou les autres. Le stéréotype masculin domine : la mère affectueuse et dévouée est reléguée dans une enfance lointaine, elle ne sert pas de modèle. On sent plutôt la tentation d'un certain narcissisme cérébral, auquel pourrait parfois succomber un être intelligent, créatif, qui se veut entièrement responsable de son destin et de ses choix, mais dans une perspective solitaire (à discuter).

Les besoins fondamentaux (Murray) ne se différencient pas de manière très marquée. Toutefois, le désir de réalisation domine quelque peu, ce qui confirme toutes les interprétations précédentes. Force, ambition et contrôle sont très élevés, et s'unissent dans la perspective d'une quête raisonnée de soi, scientifique, religieuse ou philosophique (?).

Les rapports au pouvoir sont ambivalents car la personne aime l'indépendance et la liberté de décision, mais ne cherche pas à s'exposer. Elle ne se présente donc pas comme un leader et ne se préoccupe pas de

soumettre autrui à sa volonté ; ce qu'elle recherche, c'est le pouvoir qui rend libre. Certes, la tentation narcissique existe et elle pourrait se manifester par la présence d'un certain égoïsme, propre aux personnes occupées à poursuivre des idéaux nobles et élevés, mais peu enclines à y associer leurs semblables. Le pouvoir et la manipulation ne s'exerceront donc que si la situation l'impose, car encore une fois, l'intérêt pour le vécu d'autrui, ses joies et ses peines, manque d'ampleur. Séduire, obéir, aimer, partager ne sont pas des priorités pour cette personne.

En page 12, la créativité est assez élevée, alors que l'empathie est en dessous de la moyenne.

Le locus of control est plutôt interne et les mécanismes de défense peu actifs, sans dominance d'un mode ou d'un autre.

La théorie de Millon voit en Mme Exemple. une personne peu demandeuse de relations sociales, bien organisée, avec une légère inclination vers le perfectionnisme, mais sans aucune tendance pathologique notable.

Les humeurs, que l'on retrouve présentées graphiquement en dernière page (p. 14) se révèlent bien réparties dans tous les registres, avec toutefois une tendance à la position « calme-pensive » ou flegmatique, davantage marquée que la joie. La personne montre un bon self-control et se méfie des émotions qu'elle tend en général à dissimuler.

D. CRITÈRES PSYCHOMÉTRIQUES DE FIABILITÉ

FIDÉLITÉ

Le système de construction de L.A.B.E.L. n'utilisant pas les réponses brutes aux items pour calculer les scores aux échelles, les estimations classiques de la fidélité par le calcul des coefficients alpha de Cronbach n'est pas possible. De toutes façons, cette estimation de la fidélité par l'homogénéité des items n'est qu'une condition nécessaire, mais certainement pas suffisante pour établir la qualité des mesures d'un test. Pour atteindre ce dernier objectif, Cronbach (1990), lui-même préconise de calculer des coefficients de stabilité (test-retest), ce que nous avons fait.

Notre échantillon de passations est encore restreint ($n = 82$) et l'intervalle de temps séparant les deux passations varie de un à 12 mois. Les résultats sont reportés dans l'annexe 4 et montrent une stabilité remarquable.

D'autre part, notre mode de dépouillement autorise une séparation naturelle du test en deux formes parallèles, ce qui permet un calcul relativement simple de la fidélité « moitié-moitié » qui constitue une troisième forme d'estimation de la fidélité théorique d'une mesure (Capel, 2009). Ces fidélités sont reportées dans le texte à côté de chaque libellé d'échelle. Elles ont été re-calculées (par rapport à la version précédente du manuel) sur un très grand échantillon ($n > 10000$) et leurs valeurs sont supérieures à pratiquement toutes celles présentées dans d'autres tests bâtis selon la méthode normative classique.

VALIDITÉ

La validation d'échelles constituant un processus sans fin (Dickes, 1994), nous présenterons un état actuel de nos travaux en matière de validités concourantes. D'autres arguments en relation avec le pouvoir prédictif des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis de divers critères plus objectifs seront intégrées à ce manuel plus tard. Nos comparaisons et analyses corrélationnelles ont visé les tests scientifiques les plus utilisés à l'heure actuelle et les résultats sont présentés sous forme de tableaux dans la suite de pages intitulées « annexe 3 ».

- **Corrélations avec les 5 grands facteurs et leurs facettes (NEO-PI-R)**

La validité vis-à-vis du NEO-PI-R de Costa & McCrae a été calculée sur un échantillon de 192 personnes adultes d'âge moyen 27 ans, 67 hommes et 124 femmes, 96 étudiants en psychologie et 96 personnes de professions diverses, recrutées par les étudiants pour leurs travaux pratiques durant le cours « évaluation psychologique », entre 2001 et 2005, à l'Université de Lausanne. Les passations des tests LABEL et NEO-PI-R (version française) a été simultanée.

Les *big five* évalués par LABEL corréleront de manière très satisfaisantes avec ceux évalués par le NEO-PI-R. Afin de juger ces corrélations à leur juste valeur, il convient de pas oublier que le NEO-PI-R est constitué de phrases et mesure donc des attitudes en rapport avec des comportements. Or, on sait depuis Cattell que les corrélations entre tests comportant des items globaux (adjectifs) et d'autres constitués d'items analytiques (phrases) ne dépassent que rarement le niveau .50 - .60. Trois des corrélations présentées ici sont donc supérieures aux attentes. D'autre part, l'analyse des échelles et facettes du NEO-PI-R montre que les facteurs sont parfois peu homogènes et que les intercorrélations entre leurs facettes sont étonnamment basses (particulièrement le facteur A). Les moins bonnes validités des échelles agréabilité et neuroticisme s'expliquent probablement ainsi. Enfin, il est possible que la sur-représentation des psychologues dans l'échantillon a peut-être biaisé certaines mesures et il va sans dire que d'autres échantillons seraient nécessaires pour affiner ces indices.

- **Corrélations avec les échelles du TCI de Cloninger**

Sur la base de données recueillies de manière similaire à celles de la validation L.A.B.E.L. / NEO-PI-R, mais un peu plus réduites (n = 68, même proportions de femmes et d'étudiant/es en psychologie, année 2003), nous avons pu calculer les intercorrélations entre toutes les échelles de L.A.B.E.L. et les 7 de l'instrument TCI traduit en français (Pelissolo, 1997). L'annexe 3 montre ces chiffres qui nous surprennent dans un premiers temps. On voit en effet immédiatement que seules les deux premières dimensions du TCI sont en relation satisfaisante et raisonnable du point de vue du sens avec les échelles de l'instrument fonctionnel. L'échelle TCI « Recherche de nouveauté » corréle effectivement bien avec l'ouverture, et l'« Evitement de la souffrance » corréle normalement avec toutes les échelles en relation avec la fragilité et l'instabilité. Par contre, les autres échelles du TCI ne corréleront pas avec des amplitudes satisfaisantes avec L.A.B.E.L., pas même les échelles de L.A.B.E.L. spécialement construites pour reproduire celles du TCI (les dernières du tableau).

Parallèlement, d'autres recherches menées à l'aide d'instruments fonctionnels différents ont montré les mêmes lacunes : les 5 dernières échelles du TCI ne se laissent pas prédire par des échelles construites à l'aide d'adjectifs. Nous avons donc relu attentivement les items du TCI et la composition en items de ses échelles. Le résultat de cette vérification nous a amené à penser que le TCI est un instrument fort surprenant si l'on tient compte du sens de certains de ses items. En d'autres termes, nous contestons formellement la validité conceptuelle des échelles incriminées. Nous invitons par conséquent tout lecteur intrigué par les mauvaises corrélations entre le L.A.B.E.L. et le TCI à contrôler nos affirmations, et peut être comprendra-t-il pourquoi nous trouvons plutôt rassurant d'observer que nos échelles ne corrèlent pas avec des constructions aussi fantaisistes que par exemple les trois dernières échelles du TCI. Il découle de cette conclusion que les échelles du TCI estimées par L.A.B.E.L. ne sont probablement pas bonnes, exceptées les deux premières. Notre intention est d'effectuer une vérification sur un autre échantillon, et de supprimer ces estimations de notre instrument si ce contrôle ne s'avère pas convaincant.

- **Relations entre les échelles de L.A.B.E.L. et l'échelle (courte) de dépression de Beck (BDI-13)**

Une recherche pratiquée sur le terrain par une étudiante stagiaire (Pocnet, 2005) a permis de collecter des données simultanées L.A.B.E.L. et B.D.I. dans sa forme courte à 13 items. Un échantillon total de 62 sujets (28 patients et 34 éducateurs d'une institution psychiatrique) ont en effet répondu aux deux tests au début de l'année 2005.

L'étude des relations entre L.A.B.E.L. et l'échelle de Beck met en évidence, pour l'ensemble des sujets, une corrélation multiple de .66 entre les échelles fondamentales de L.A.B.E.L. et le critère B.D.I. Les dimensions les plus importantes dans cette relation sont la *maturité* (négative) et le *stéréotype féminin* (positive), mais aussi les échelles de contrôle *cohérence* et *modalité*. Les relations bi-variées montrent clairement que le pôle dépression de l'échelle de Beck est associé à une personnalité anxieuse, fragile et manquant d'énergie, alors que le pôle opposé est associé à des aspects de stabilité, d'adaptation et d'efficacité.

L'étude des différences de moyennes à toutes les échelles L.A.B.E.L. et B.D.I. entre les deux échantillons (patients et éducateurs) montre la grande validité de statut des indices cohérence et modalité, ainsi que celle de la maturité (corrélation bisériale de -.69), alors que l'échelle de Beck n'atteint que .54.

Finalement, l'analyse des relations entre L.A.B.E.L. et l'échelle de Beck à l'intérieur de chaque sous-échantillon permet de constater que le pôle dépression de Beck mesure effectivement ce qu'il prétend mesurer lorsque l'échelle est appliquée à des personnes malades, mais qu'il mesure en fait de l'anticonformisme et de la sensibilité lorsqu'il est appliqué à des personnes « normales ».

- **Relations entre les échelles de L.A.B.E.L. et le CPI de Gough (version française des E.C.P.A., 1994)**

L'examen des tableaux de l'annexe 3 montre que certaines échelles du CPI sont très valides vis-à-vis de L.A.B.E.L., alors que d'autres ne le sont pas, telle par exemple l'échelle d'empathie. Ce phénomène nous a incité à re-examiner la composition de ces échelles, analyse qui nous a conforté dans l'idée que les échelles construites de manière empirique dans un certain contexte, ne peuvent être traduites sans autre adaptation. Le lecteur intéressé lira avec amusement la liste des items constituant par exemple l'échelle empathie du CPI, et comprendra sans doute pourquoi nous ne formalisons pas si cette curieuse mesure (*cf.* items 8, 17, 172, 263, etc.) ne corrèle pas avec l'échelle du même nom présente dans L.A.B.E.L.

- **Relations entre les échelles de L.A.B.E.L. et le M.B.T.I**

Les relations entre L.A.B.E.L. et le M.B.T.I. (Myers & al. 1985) ont été examinées dans le cadre d'une recherche de licence (Torti, 1999) portant sur des passations simultanées des deux tests passés par une cinquantaine de cadres travaillant dans une même entreprise. L'effectif très réduit de l'expérimentation n'a pas permis l'utilisation de l'analyse discriminante (16 types pour le MBTI), mais les corrélations entre échelles de L.A.B.E.L. et les 4 principales dimensions du MBTI montrent des valeurs tout à fait comparables à celles calculées à partir d'autres instruments.

- **Relations entre les échelles de L.A.B.E.L. et le CISS**

L'inventaire L.A.B.E.L. a aussi été administré à un groupe de 140 personnes, (dont la moitié étaient des étudiantes en psychologie, l'autre moitié des personnes des deux sexes, de professions et âges divers) en même temps que le CISS, (*Inventaire de Coping en Situation Stressante - Engler & al. Trad. française Rolland, 1998*). Cet instrument distingue essentiellement trois manières de réagir à des situations stressantes :

- Orientation sur la tâche (Tâche), la personne tente de maîtriser ses réactions affectives par une hyperactivité intellectuelle ou instrumentale ;
- Orientation sur les émotions (Emot.), la personne laisse exprimer ses émotions et les impose à son entourage ;
- Évitement (Evit.) : la personne tente de s'éloigner de la source stressante en portant son attention sur d'autres objets ou personnes. Si cette diversion est plutôt inconsciente, la personne fera preuve de nombreuses distractions (E. distr.), sinon elle cherchera une diversion dans les relations sociales (E. Soc.).

Le CISS comporte donc 5 échelles, parmi lesquelles les deux dernières sont des variantes de la troisième (évitement).

Les échelles de L.A.B.E.L. qui corrélaient avec l'*orientation vers la tâche* sont bien celles attendues : en relation avec le facteur « conscience » (.33), le locus of control (.47), l'autonomie (.40) et, dans une mesure plus faible qu'attendue, le style rationalisant (.20). En ce qui concerne l'*orientation vers les émotions*, on retrouve bien une relation assez forte avec l'anxiété (.50), le style refoulant (.46) et toutes les échelles en relation avec le facteur Nevrosisme ou l'échelle fondamentale « stéréotype féminin ». De son côté, l'échelle Évitement n'entretient pas des corrélations très fortes avec les échelles de L.A.B.E.L., seuls la féminité et le style projectif (.30) y semblent liés, dans une faible mesure.

En conclusion, notre interprétation de ces résultats en termes purement psychologiques est que, soumises à une source de stress conséquent, la personne peut réagir par le *déni* plus ou moins inconscient (distraction ou diversion sociale de type projectif, extraverti) ou alors, soit elle met en place un mécanisme de défense de type obsessionnel (introversion, orientation vers la tâche), soit elle laisse la tension s'exprimer si son équilibre est *a priori* fragile (orientation vers les émotions).

BIBLIOGRAPHIE

- Allen, B.P., & Potkay, C.R. (1980). *Adjective Generation Technique (AGT)*. Research and applications. Irvington Publishers, Inc.
- Allport, G.W., & Odbert, H. (1936). Trait names : A psycholexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 211.
- American Psychiatric Association. (1996). *Mini DSM-IV. Critères diagnostiques* (Trad. française). Masson : Paris.
- Anderson, N.H. (1968). Likableness ratings of 555 personality-trait words. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 272-279.
- Bar-on, R. (1997). Development of the Bar-on EQ-i. *105th Annual Convention of American Psychological Association, Chicago*.
- Beck, A. T. (1972). Measuring depression : the depression inventory. In T.A Williams, M.M. Katz & J.A. Shields (Eds). *Recent advances in the psychobiology of depression* (pp. 299-302). Washington DC : U.S. Government printing office.
- Barrick, M.A., & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barron, F. (1965). The measurement of creativity. In T.M. Newcomb (Ed.). *New directions in psychology* (vol 2, 3-134) New York : Holt, Rinehart et Winston.
- Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy*. New York : Grove Press.
- Briggs-Myers, I. & McCaulley, M. (1985). *Manuel de l'Inventaire typologique M.B.T.I.* Paris : Editions du CPA.
- Butler, J.M. (1968). Self-ideal congruence in psychotherapy. *Psychotherapy*, 5, 13-17.
- Capel, R., & Mazumdar, D. (1998). O.R.U.S., Un système informatisé au service de l'orientation professionnelle de demain. *Psychologie & Psychométrie*, 19(2), 35-56.
- Capel, R. (1999). L'évolution de l'outil informatique modifiera-t-elle la fonction du psychologue conseiller ? *Actualités psychologiques*. 4 , 99-112.
- Capel, R. & Rossé, R. (2006). Pour une psychométrie spécifique des attitudes. *Pratiques psychologiques*, 12(1), 85-96.
- Capel R. (2009). *L'évaluation des personnes*. Genève : Slatkine.
- Capello P. & Capel, R. (2007). Du bon usage des tests psychométriques, considérations d'ordre éthique. *Panorama*, 1, 11-12.
- Cardinet, J. & Bader, R. (1958). Etalonnage différent ou correction du pronostic ? *Bulletin du C.E.R.P.* 7(2-3), 181-187.
- Cattell, R.B. (1943). The description of personality : 2. Basis traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 23, 476-507.
- Cattell, R.B. (1946). *Description and measurement of personality*. Yonkers-on-Hudson : World Book Company.
- Cloninger, C.R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants. *Archives of General Psychiatry*, 44, 573-588.
- Cloninger, C.R., Przybeck, T.R., Svrakic, D.M. & Wetzel, R.D. (1994). *The Temperament and Character Inventory : A guide to its development and use*. Center for Psychobiology of Personality. Washington University, St. Louis, MO.
- Costa P.T., & Mc Crae R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory*. Psychological Assessment Ressources Inc., Odessa.
- Costa P.T., & Mc Crae R.R. (1988). From catalog to classification : Murrays's Needs and the Five-Factor Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 258-265.

- Costa, T. Jr (1991). Clinical use of the Five-Factor Model : an introduction. *Journal of Personality Assessment*, 57(3), 393-397.
- Cottraux J. (1993) Inventaire abrégé de dépression de Beck (13 items); in Guelfi J (ed) : *L'évaluation clinique standardisée en psychiatrie*. Paris, Editions Médicales Pierre-Fabre, vol 1, pp 291-295.
- Clyde, D.J. (1963). *Clyde Mood Scales Manual*. Coral Gables : University of Miami : Biometrics Laboratory.
- Cronbach, L.J. (1990). Essentials of psychological testing. New York : Harper & Row.
- De Fruyt, F., Van de Wiele, L., & Van Heeringen, C. (2000). Cloninger's Psychobiological Model of Temperament and Character and the Five-Factor Model of Personality. *Personality and Individual Differences*, 29(3), 441-452.
- De Lassus, R. (1997). *L'Ennéagramme*. Paris : Marabout.
- Dickes, P., Tournois, J., Flieller, A. & Kop, J.-L. (1994). *La psychométrie*. Paris : P.U.F.
- Dupont, J.B. (1979). *L'inventaire personnel de J.L. Holland* (Manuel IPH-C). Issy-les-Moulineaux : EAP.
- Endler, N.S., Parker, J.D.A., & Rolland, J.P. (1998). *Manuel de l'inventaire CISS*. Paris : E.C.P.A.
- Eysenck, H.J. (1990). Genetic and environmental contribution to individual differences : the three major dimensions of personality. *Journal of Personality*, 58, 245-261.
- Fioravanti, M., Gough, H.G., & Frère, L. (1981). Social desirability of adjective check list items in English, French and Italian. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12, 571-884.
- Gendre, F. (1970). *L'orientation professionnelle à l'ère des ordinateurs*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- Gendre, F., & Ogay, C. (1973). L'évaluation de la personnalité à l'aide de l'Adjective Check List (ACL) de Gough. *Revue suisse de psychologie*, 32, 332-347.
- Gendre, F. (1975). Étude des relations entre l'Inventaire de J.L. Holland et l'Adjective Check List de Gough. *Le Travail Humain*, 38, 265-278.
- Gendre, F., & Dupont, J.-B. (1982). *Structures de l'individu et choix professionnel*. Rapport de recherche. Université de Lausanne, Institut de psychologie.
- Gendre, F. (1984). Une nouvelle façon d'évaluer les intérêts professionnels : la méthode synthèse. *Orientation et formation professionnelle*, 1984(4), 230-232.
- Gendre, F., & Chaghaghi, F. (1985). Application de la méthode synthèse à l'inventaire de personnalité GIPX. *Psychologie et Psychométrie*, 6(2), 7-26.
- Gendre, F., & Chaghaghi, F. (1985). Application de la méthode synthèse au questionnaire d'intérêts BIVAP. *Psychologie et Psychométrie*, 6(2), 27-50.
- Gendre, F., & Chaghaghi, F. (1985). L'image de soi : une nouvelle façon de l'évaluer par la méthode synthèse. *Orientation et formation professionnelle*, 1985(2), 114-116.
- Gendre, F. (1985). Vers une orientation professionnelle individualisée : la méthode « synthèse ». *Revue de Psychologie Appliquée*, 35(1), 19-34.
- Gendre, F., & Chaghaghi, F. (1986). Méthode synthèse, validité synthétique et adaptation professionnelle. *Revue de psychologie appliquée*, 36(4), 509-533.
- Gendre, F., & Chaghaghi F. (1987). Etude de la stabilité inter - et intrapersonnelle de l'ACL de Gough. *Revue de psychologie appliquée*, 37(3), 235-260.
- Gendre, F. (1988). Les intérêts conçus comme des décisions professionnelle simulées. *Psychologie et Psychométrie*, 9(1), 5-30.
- Gendre, F., & Chaghaghi, F. (1988). Elaboration de deux listes parallèles d'adjectifs descriptifs de la personnalité. *Psychologie & Psychométrie*, 19(2), 22-43.

- Gendre, F. (1988). L'orientation rationnelle unifiée synthétisée (O.R.U.S.) : un modèle d'aide à la décision professionnelle assistée par ordinateur. *Revue de psychologie appliquée*, 38(1), 5-30.
- Gendre, F., & Page, D. (1992). Bien-être subjectif et image de soi. *Psychologie & Psychométrie*, 13(1), 47-66.
- Gendre, F., Dupont, J.-B., & Schwartz, S. (1992). Valeurs et personnalité. *Psychologie & Psychométrie*, 13(2), 50-77 .
- Gendre, F., & Dupont, J.B. (1993). *Nouvelles procédures pour un bilan*. Issy-les-Moulineaux : E.A.P.
- Gendre, F., & Capel, R. (1993). Caractéristiques individuelles, choix professionnels et adaptation au travail. *Psychologie & Psychométrie, (numéro spécial)*. 14(2), 10-89.
- Gendre, F., Capel, R., Salanon, A., Vuilleumier, N., & Kaiser, C. (1994). Elaboration d'échelles pour l'ACL de Gough destinées à mesurer les six orientations hollandiennes. *Psychologie & Psychométrie*, 15(2), 64-77 .
- Gendre, F., Capel, R., Salanon, A., & Vuilleumier, N. (1995). Intérêts et décision : élaboration d'un inventaire de décisions professionnelles simulées. *Revue Suisse de Psychologie*, 54(1). 19-33.
- Gendre, F., Capel, R., Salanon, A., & Vuilleumier, N. (1995). Élaboration d'échelles synthétiques quasi-hollandiennes à partir de l'ACL de Gough. *Psychologie & Psychométrie*, 16(2), 5-41.
- Gendre, F., Dupont, J.-B., Capel, R. & Salanon A. (1996). Développement d'échelles destinées à mesurer les cinq grands facteurs de la personnalité à l'aide de l'ACL de Gough. *Psychologie & Psychométrie*, 17(3), 5-32.
- Gendre, F., Capel, R., & Salanon, A. (1997). *O.R.U.S. Orientation Raisonnée Unifiée et Synthétique, Manuel de l'Utilisateur*. Actualités psychologiques (Edition spéciale).
- Gendre, F., & Capel, R. (1999). L'évolution de l'outil informatique modifiera-t-elle la fonction du psychologue conseiller ? *Actualités psychologiques*. 4 , 99-112.
- Gendre, F., & Capel, R. (2002). LABEL, un modèle d'évaluation de la personnalité à visée universelle. *Psychologie & Psychométrie*, 123(1/2), 101-133.
- Gendre, F. Capel, R., Rossé, R., & Cappello, P. (2007). Vers une métrique absolue dans les épreuves d'évaluation subjectives, la méthode fonctionnelle. *Pratiques psychologiques*, 13,(1), 155-165.
- Gendre, F., Capel, R., & Dupuis, M. (2011). *I.V.G.P. Un instrument de mesure des Valeurs Générales et Professionnelles*. Université de Lausanne.
- Goldberg, L.R. (1972). Some recent trends in personality assessment. *Journal of Personality Assessment*, 36(6), 547-560.
- Goldberg, L.R. (1981). Language and individual differences : the search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141-165.
- Goldberg, L.R. (1982). From Ace to Zombie : Some explorations in the language of personality. In C.D. Spielberg, & Butcher (Eds). *Advances in personality assessment*. (vol 1, pp. 303-234). Hillsdale : Lawrence Erlbaum.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative « description of personality » : The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Goleman, D. (1997). *L'intelligence émotionnelle*. Paris : Laffont.

- Graham, J.R., & McCord, G. (1985). Interpretation of moderately elevated MMPI scores for normal subjects. *Journal of Personality Assessment*, 49(5), 478-481.
- Green, R.F., & Nowlis, V.A. (1957). A factor analysis study of the domain of mood, with independent validation of the factors. *American psychologist*, 12, 438 (Abstract).
- Gough, H.G. (1975). *The Californian Psychological Inventory*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G. (1979). A creative personality scale for the Adjective Check List. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1398-1405.
- Gough, H.G., & Heilbrun, A.B. Jr (1980). *The Adjective Check List manual*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G., & Gendre, F. (1982). *Manuel de la liste d'adjectifs – Adjective Check List (A.C.L.)*. Paris : E.A.P.
- Gough, H. (1987). *The California Psychological Inventory administrator's Guide*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G. (1994) *Manuel de l'inventaire psychologique de l'université de Californie (C.P.I.)*. Paris : E.C.P.A.
- Gough, H. (1995). Career Assessment and the California Psychological Inventory. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 101-122.
- Heilbrun, A.B. Jr. (1959). Validation of a need scaling technique for the Adjective Check List. *Journal of Consulting Psychology*, 23, 347-351.
- Heilbrun, A.B., Jr. (1982). Psychological scaling of defensive cognitives styles on the Adjective Check List. *Journal of Personality Assessment*, 46(5), 495-500.
- Heilbrun, A.B., Jr., Polchanis, N. & Friedberg, E. (1986). Self report measurement of type A behavior : Toward refinement and improved prediction. *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 525-539.
- Heise, D.R. (1965). Semantic differential profiles for 1000 most frequent english words. *Psychological Monographs, General and Applied*, 79(8), 601.
- Hersch, P.D., & Scheibe, K.E. (1967). Reliability and validity of internal-external control as a personality dimension. *Journal of Consulting Psychology*, 31(6), 347-351.
- Hofstee, W.K.B., de Road, B., & Goldberg, L.R. (1992). Integration of the Big Five and circumplex approach to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(1), 146-163.
- Hogan, R. (1969). Development of an empathy scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33, 307-316.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices : A theory of careers*. Englewood Cliffs. N.J : Prentice Hall.
- John, O.P. (1990). The Big-Five factor taxonomy. Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. Pervin (Ed.). *Handbook of personality theory and research* (pp. 66-100). New York : Guilford Press.
- John, O.P. (1990). The search for basic dimensions of personality. A review and critique. In McReynolds, J.C. Rosen & G.J. Chelune (Eds). *Advances in psychological assessment*, 7, (1-37), New York : Plenum Press.
- Kernberg, O. (1975). *Les troubles limites de la personnalité*. Paris : Dunod.
- Kiesler, D.J. (1983). The 1982 Interpersonal circle : A taxonomy for complementarity in human transactions. *Psychological Review*, 90(3), 185-213.
- Laforge, R., & Suczek, R. (1955). The interpersonal dimension of personality : An interpersonal checklist. *Journal of Personality*, 24, 94-112.

- Lorr, M., Daston, P., & Smith, I.R. (1967). An Analysis of Mood States. *Educational and Psychological Measurement*, 27(1), 89-96.
- Masterson, S. (1975). The adjective checklist technique: A review and critique. In P. McReynolds (Ed.), *Advances in psychological assessment* (vol. 3, pp. 275-312). San Francisco : Jossey-Bass.
- Matthews, G., Jones, D. M., & Chamberlain, A. G. (1990). Refining the measurement of mood : The UWIST Mood Adjective Checklist. *British Journal of psychology*, 81, 17-42.
- McCrae, R.R. (1991). The Five-factor Model and its assessment in clinical settings. *Journal of Personality Assessment*, 57(3), 399-414.
- McCrae, R.R., & Costa, T. Jr. (1985). Updating Norman's « Adequate Taxonomy » : Intelligence and personality dimensions in natural language. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 710-721.
- McCrae, R.R., Costa, T. Jr. (1987). Validation of the Five Factor Model of Personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McNair, D.M., & Lorr, M. (1964). An analysis of mood in neurotics. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 69(6), 620-627.
- McNair, D.M., Lorr, M., & Droppelman, L. F. (1992). *Profile of mood states*. San Diego : Educational and Industrial testing service.
- Mehrabian, A. (1969). Measures of achieving tendency. *Educational and psychological measurement*, 29(2), 445-451.
- Mehrabian, A. (1976). *Public places and private space . the psychology of work, play and living environment*. New York : Basic Books.
- Merenda, F. (1987). Toward a Four-Factor Theory of temperament and/or personality. *Journal of Personality Assessment*, 51(3), 367-374.
- Messick, D.M. (1982). Some cheap tricks for making inferences about distribution shapes from variances. *Educational and Psychological Measurement*, 42, 747-757.
- Miller, T.R. (1991). The psychotherapeutic utility of the Five-Factor Model of personality : A clinician's experience. *Journal of Personality Assessment*, 57(3), 415-433.
- Millon, T. (1981). *Disorders of personality DSM-III : Axis II*. New York : Wiley.
- Millon, T. (1987). *Manual for the MCMI-II (2nd ed.)*. Minneapolis : MN National Computer Systems.
- Millon, T. (1990). *Toward a new personology : An evolutionary model*. New York : Wiley.
- Mulder, R.T., Joyce, P.R., & Sullivan, P.F. (1999). The relationship among three models of personality psychopathology D.S.M.-III-R, personality disorder, TCI scores and DSQ defences. *Psychological Medicine*, 29, 943-951.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York : Oxford University Press.
- Myers, I. B. (1975). *The Myers-Briggs Type Indicator (Form G)*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Myers, I. B., McCaulley, M.H., Quenk, N.L., & Hammer, A.L. (1998). *Manual : a guide to the development and use of the the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Naranjo, C. (1990). *Enneatype structure : Self analysis for the seeker*. Nevada City : Gateway.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes : replicate factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Norman, W.T. (1967). *2800 personality trait descriptors, normative operating characteristics for a university population*. The University of Michigan. Department of Psychology.

- Parker, G.C., & Veldmean, D.J. (1969). Item factor structure of the Adjective Check List. *Educational and Psychological Measurement*, 29, 605-613.
- Payne, R. L. (2001). Measuring emotions at work. In R. L. Payne & C. L. Cooper (Eds), *Emotions at Work* (pp. 107-133). Chichester, UK: Wiley.
- Peabody, D. (1967). Trait inferences_: Evaluative and descriptive aspects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7(4), 1-18.
- Peabody, D. (1987). Selecting representative trait adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 59-71.
- Pelissolo, A., & Lépine, J.P. (1997). Traduction française et premières études des validations du questionnaire de personnalité TCI. *Annales Médico-Psychologiques*, 155, 497-568.
- Pelissolo, A., & Lépine, J.P. (2000). Normative data and factor structure of the temperament and character inventory (TCI) in the french version. *Psychiatry Research*, 94, 67-76.
- Person, A.R., & Heuchert, J.W. (2001). The relationship between personality and mood : Comparison of BDI and the TCI. *Personality and Individual Differences*, 30, 391-399.
- Piedmont, R.L., McCrae, R.R., & Costa, T. Jr. (1991). Adjective Check List scales and the Five Factor Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 630-637.
- Pocnet. C. (2005). *Relations entre les échelles de LABEL et l'échelle de dépression de Beck*. Travail de master non publié, Université de Lausanne.
- Rolland, J.-P., & Petot, J.-M. (1998). *NEO-PI-R, inventaire de personnalité-révisé [Manual of the NEO-PI-R french adaptation]*. Paris : ECPA
- Rotter, J. (1971). External and internal control. *Psychology today*, 5(1), 37-42.
- Russel, J.A. (1980). A Circumplex Model of Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1161-1178.
- Russel, J.A., & Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and négative affect. *Psychological Bulletin*, 125(1), 3-30.
- Salmon, E. (1997). *L'ABC de l'ennéagramme*. Paris : J. Grancher.
- Schneider, L., Ryan, J.M., Tracey, J.G., & Rounds, J. (1996). Examining the relation between Holland RIASEC Model and the Interpersonal Circle. *Measurement and Evaluation in Counselling and development*, 29, 123-151.
- Soldz, S., Budman, S., Demby, A., & Merry, J. (1993). Representation of personality disorders in circumplexe and five factor space : explorations with a clinical sample. *Psychological Assessment*, 5(1), 41-52.
- Spielberger, C.D., Gorsuch, D.L., & Lushene, R.E. (1970). *Manual for the State Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Strack, S. (1987). Development and validation of an Adjective Check List to assess the Million personality types in a normal population. *Journal of Personality Assessment*, 51(4), 572-587.
- Strack, S. (1994). Relating Millon and Holland. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 40-54.
- Svrakic, D.M., Whitehead, C. Przybeck, T.R., & Cloninger, C.R. (1993). Differential diagnosis of personality disorders by the seven factor model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50, 991-999.
- Takuro, T., Hiroko, A., Toshinori, K., Chiharu, S., Tadashi, M. & Tatsuro, M. (2000). Factor structure of psychobiological seven factor model of personality : A model revision. *Personality and Individual Difference*, 29, 709-727.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance : A meta-analytic review. *Personal Psychology*, 44, 703-742.

- Thayer, J.F., & Sinclair, R.S. (1987). Psychological distress : a hierarchical factor model of the Multiple Affect Adjective Check List (M.A.A.C.L.). *Journal of psychopathology and Behavioral Assessment*, 9(2), 229-233.
- Toglia, M.P., & Battig, W.F. (1978). *Handbook of semantic word norms*. Hillsdale, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates.
- Tokar, D.M., & Swanson, J.L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the Five Factor Model of personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 89-108.
- Torti, V. (1999). *Etude comparative et validation des résultats fournis par M.B.T.I et L.A.B.E.L.* Recherche de licence non publiée, Université de Lausanne.
- Trapnell, D., & Wiggins, J.S. (1990). Extension of the interpersonal adjectives scales to include the Big Five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 781-790.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 19-235.
- Watson, D. (2000). *Mood and Temperament*. New York : Guilford Press.
- Webb, K. (1996). *The Enneagram*. London : Thorson.
- Welsh, G.S. (1975). *Creativity and Intelligence : a personality approach*. Chapel Hill : Institute for Research in Social Sciences, University of North Carolina.
- Welsh, G.S. (1981). Personality assessment with Origence/Intellectence scales. *Academic Psychology Bulletin*, 3, 299-306.
- Wiggins, J.S., & Holzmuller, A. (1978). Psychological androgyny and interpersonal behavior. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46(1), 40-52.
- Williams, J.E., & Bennett, S.M. (1975). The definition of sex stereotypes via the Adjective Check List. *Sex roles*, 1, 327-337.
- Williams, J.E., & Best, D.L. (1977). Sex stereotypes and trait favorability on the Adjective Check List. *Educational and Psychological Measurement*, 37, 101-110.
- Williams, J.E., & Best, D.L. (1990). *Measuring sex stereotypes*. New York : Sage.
- Williams, J.E., Daws, J.T., Best, D.L., Tilquier, C., Wesley, F., & Bjerke, T. (1979). Sex-trait stereotypes in France, Germany and Norway. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 10, 133-156.
- Williams, K.B., & Williams, J.E. (1980). The assessment of transactional analysis ego states via the Adjective Check List. *Journal of Personality Assessment*, 4, 120-129.
- Yarnold, R. (1982). On testing inter-scale difference scores within a profile. *Educational and Psychological Measurement*, 42, 1037-1044.
- Zuckerman, M., Lubin, B., Vogel, L., & Valerius, E. (1964). Measurement of Experimentally induced affect. *Journal of Consulting Psychology*, 28, 418-425.
- Zuckerman, M., Persky, H., & Eckman, K.M. (1967). A multitrait multimethod measurement approach to the traits (or states) of anxiety, depression and hostility. *Journal of Projective Techniques & Personality Assessment*, 31, 2, 39-48.
- Zuckerman, M., & Cloninger, R.C. (1996). Relationships between Cloninger's, Zuckerman's and Eysenck's dimensions of personality. *Personality and Individual Differences*, 21, 283-285

ANNEXES

ANNEXE 1.1

L.A.B.E.L. : les 15 adjectifs ayant les scores les plus élevés, et les 15 ayant les scores les plus bas, pour chacune des dimensions fondamentales

<i>DIMENSION I (ÉCH. 8)</i>	
Maturité (+)	Immaturité (-)
responsable	distract
gentil	paresseux
serviable	négligé
stable	maladroit
agréable	irritable
patient	négligent
chaleureux	immature
compréhensif	irresponsable
efficace	distant
généreux	abandonne facilement
mûr	emporté
confiant	indifférent
tolérant	méfiant
sociable	découragé
prévenant	superficiel

<i>DIMENSION II (ÉCH. 9)</i>	
Extraversion (+)	Introversion (-)
bavard	silencieux
énergique	timide
aventureux	calme
a l'esprit d'initiative	réservé
actif	effacé
expansif	renfermé
spontané	tranquille
directif	paisible
remuant	discret
vif	patient
direct	modéré
bruyant	tolérant
plein d'humour	modeste
agressif	pondéré
enthousiaste	lent

<i>DIMENSION III (ÉCH. 10)</i>	
Stér. masculin (+)	Stér. féminin (-)
masculin	féminin
vigoureux	émotif
fort	craintif
flegmatique	dépendant
robuste	sentimental
calme	spontané
a l'esprit de répartie	nerveux
ingénieux	mélancolique
inventif	capricieux
logique	enthousiaste
combatif	impulsif
ambitieux	sincère
peu émotif	enfantin
flirteur	anxieux
opportuniste	a le cœur tendre

<i>DIMENSION IV (ÉCH. 11)</i>	
Conformisme (+)	Non-conform. (-)
précis	imaginatif
satisfait	artiste
directif	réfléchi
insensible	individualiste
a du tact	original
conscientieux	combatif
raisonnable	idéaliste
docile	compliqué
méthodique	sensible
dépendant	inventif
économe	non conventionnel
travailleur	rebelle
organisé	tolérant
reconnaisant	distract
digne de confiance	désordonné

ANNEXE 1.1 (SUITE)

<i>DIMENSION V (ÉCH. 12)</i>		<i>DIMENSION VI (ÉCH. 13)</i>	
Tension (+)	Décontraction (-)	Rationalité (+)	Expressivité (-)
agressif	flâneur	individualiste	flirteur
exigeant	décontracté	logique	masculin
sévère	insouciant	indépendant	jovial
combatif	paresseux	prévoyant	affectueux
survolté	inconstant	précis	reconnaisant
anxieux	ingénieux	peu émotif	gentil
conscientieux	satisfait	méthodique	courtois
a des préjugés	peu émotif	perspicace	farfelu
autoritaire	attirant	intelligent	excitable
responsable	doux	discret	flegmatique
austère	flirteur	froid	vigoureux
intolérant	sans ambition	ingénieux	amical
conventionnel	charmant	persévérant	sentimental
tenace	a le cœur tendre	s'intér. à bcp choses	chaleureux
sérieux	séduisant	réservé	plein d'humour

ANNEXE 1.2

CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS DE L.A.B.E.L. EN SCORES G

	MAT	EXT	MAS	CONF	TEN	RAT		MAT	EXT	MAS	CONF	TEN	RAT
a des préjugés	38	40	41	67	85	34	distant	27	26	64	36	67	76
a du tact	69	44	28	88	50	63	distingué	54	72	35	70	20	68
a le cœur tendre	73	40	20	52	22	49	distrait	23	45	58	17	32	38
a l'esprit de répartie	54	63	97	52	35	40	docile	54	33	30	85	29	38
a l'esprit d'initiative	75	88	46	51	58	65	dominateur	47	80	56	51	76	78
a l'esprit pratique	74	53	50	66	35	84	doux	63	30	33	60	18	29
abandonne facilement	15	44	44	26	32	55	dur	45	67	83	51	80	41
actif	69	84	54	68	75	44	écervelé	26	73	24	48	32	41
affecté	27	41	31	86	45	50	économe	49	29	73	87	60	54
affectueux	70	52	29	54	48	9	effacé	33	9	57	61	36	65
agaçant	32	59	53	68	79	27	efficace	84	54	65	49	63	74
agréable	81	54	29	50	23	40	égocentrique	19	61	57	22	57	66
agressif	39	75	44	36	86	53	égoïste	23	63	55	29	73	68
altruïste	65	31	48	16	75	40	élégant	62	74	67	81	33	36
ambitieux	54	69	85	60	76	47	émotif	59	49	10	33	69	34
amical	78	54	42	50	39	12	emporté	22	72	36	58	68	37
anxieux	42	40	21	52	84	39	énergique	72	89	45	56	68	60
apathique	28	31	43	61	24	78	enfantin	30	52	18	50	24	66
artiste	55	54	49	1	38	49	enthousiaste	73	80	16	42	54	53
assuré	78	74	74	39	56	64	entreprenant	72	74	78	43	72	45
attirant	67	77	33	46	19	45	épanoui	83	51	46	63	27	29
audacieux	48	85	73	56	34	66	équilibré	81	37	49	79	44	65
austère	49	39	82	44	84	41	équitable	69	25	87	40	39	56
autoritaire	54	67	55	30	85	72	excitable	44	72	40	42	70	14
avare	27	47	73	73	64	30	exigeant	54	68	27	59	88	65
aventureux	52	82	79	30	40	36	expansif	66	91	36	52	41	32
avide	32	74	36	24	71	43	faible	29	26	19	48	33	47
bavard	52	88	27	65	55	30	farfelu	42	63	76	35	43	13
bon vivant	48	68	74	48	25	17	féminin	60	51	0	49	43	50
bruyant	32	90	54	55	46	33	fiable	80	42	33	51	82	40
calme	59	14	80	39	33	41	flâneur	43	50	63	56	3	54
capable	76	49	68	69	47	79	flegmatique	48	24	79	46	48	17
capricieux	40	73	8	41	60	54	flirteur	38	69	77	55	28	21
chaleureux	78	57	30	40	37	20	fort	56	57	96	66	52	35
changeant	28	56	27	22	54	32	forte tête	33	76	41	62	65	82
charmant	69	69	40	57	13	41	franc	84	64	45	34	60	74
circonspect	70	16	64	39	70	36	frivole	34	71	27	59	19	44
combatif	65	67	81	49	81	49	froid	30	36	69	43	67	84
complaisant	69	17	29	40	58	31	gai	68	78	30	59	32	25
compliqué	45	38	44	7	70	63	généreux	83	50	40	40	54	17
compréhensif	82	30	29	34	42	42	gentil	76	38	46	49	42	11
confiant	84	52	46	57	33	22	habile	64	72	73	65	27	67
conformiste	52	34	74	71	81	39	honnête	73	39	24	75	48	72
confus	25	28	27	36	46	33	hostile	28	59	40	72	80	62
conscientieux	68	34	36	79	78	56	idéaliste	56	51	31	5	57	64
conservateur	50	19	54	86	61	48	imaginatif	58	55	50	0	44	55
conventionnel	54	26	65	64	79	28	immature	13	46	32	49	39	41
coopératif	81	41	56	55	42	14	impoli	20	65	75	62	45	33
courageux	74	84	53	60	44	68	impulsif	39	72	19	32	39	72
courtois	70	38	69	58	65	14	inamical	24	38	56	73	50	81
craintif	41	32	8	64	56	62	inconstant	36	63	30	53	14	67
critique	29	67	61	51	84	40	indépendant	62	66	50	20	59	84
curieux	56	61	51	7	36	70	indifférent	25	36	77	59	23	67
cynique	27	55	71	25	62	76	individualiste	45	50	64	11	52	82
débrouillard	61	76	68	55	30	77	indolent	18	39	61	56	18	55
décontracté	55	60	71	60	8	41	indulgent	69	28	65	21	52	25
découragé	22	22	27	50	42	60	inflexible	17	70	64	63	61	55
dépendant	40	44	16	79	32	54	influençable	39	29	31	63	41	17
désagréable	19	51	64	75	67	50	ingénieur	52	52	76	32	21	77
désintéressé	73	42	42	13	54	28	ingrat	10	55	52	39	48	39
désordonné	26	58	40	11	43	45	inhibé	39	15	25	47	45	74
digne de confiance	74	38	43	83	50	72	inintelligent	27	40	50	77	19	43
direct	63	90	35	58	68	65	insatisfait	22	42	58	18	65	63
directif	43	77	31	74	71	70	insensible	28	56	68	80	49	74
discret	58	17	36	60	42	82	insouciant	50	63	43	66	7	51

ANNEXE 1.2 (SUITE)

CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS DE L.A.B.E.L. EN SCORES G

	MAT	EXT	MAS	CONF	TEN	RAT		MAT	EXT	MAS	CONF	TEN	RAT
instable	25	52	26	21	33	49	réaliste	76	38	74	43	54	79
intelligent	63	57	69	38	34	87	rebelle	43	76	48	11	64	51
intolérant	33	65	45	45	90	51	reconnaisant	66	44	45	76	43	11
inventif	54	53	79	14	33	65	réfléchi	62	26	54	9	54	65
irresponsable	17	55	43	44	19	58	remuant	37	85	41	64	28	61
irritable	22	60	38	62	78	46	renfermé	29	9	54	52	47	68
jovial	67	63	55	50	37	6	réserve	46	8	43	46	45	78
lâche	18	29	38	47	39	34	responsable	84	47	39	42	79	63
lent	28	14	53	52	23	53	rêveur	38	38	27	17	26	51
logique	59	38	79	53	43	88	rigide	32	43	66	79	75	63
loyal	87	36	47	53	68	32	robuste	51	56	99	61	42	40
lucide	79	46	60	49	48	85	sain	63	60	67	76	49	13
maître de soi	69	50	85	67	53	71	sans affectation	55	38	59	3	41	62
maladroit	11	32	53	39	38	48	sans ambition	36	33	37	37	14	69
malicieux	30	85	53	44	28	53	sans complexes	62	89	64	37	34	52
masculin	42	49	97	61	51	64	sans prétention	54	27	26	25	24	57
maussade	26	42	42	51	58	15	sans scrupules	22	65	71	76	39	53
méfiant	20	41	58	77	65	61	sans tact	16	63	46	62	45	74
mélancolique	36	31	12	33	60	56	sarcastique	27	66	78	27	66	51
méthodique	56	31	63	77	47	84	satisfait	61	54	53	79	20	25
minutieux	76	32	52	27	79	55	se culpabilise	27	26	36	60	76	53
modéré	64	11	77	48	49	36	séduisant	53	81	44	57	17	34
modeste	57	14	52	75	40	31	sensible	68	41	27	11	55	45
mou	27	26	65	63	36	23	sentimental	58	45	12	54	46	19
mûr	88	55	50	47	57	74	sérieux	65	25	50	75	77	64
naturel	75	60	27	52	21	62	serviable	84	42	31	35	64	32
négligé	24	50	72	31	28	29	sévère	49	53	57	58	96	43
négligent	19	60	56	37	21	40	silencieux	40	7	60	59	34	66
nerveux	34	52	12	51	75	56	simple	59	16	39	70	25	52
non conformiste	56	54	53	6	27	57	sincère	79	40	12	54	53	58
non conventionnel	49	60	53	7	35	71	s'intér. à bcp de choses	68	73	32	38	46	84
obstiné	42	64	31	55	76	86	s'intér. à peu choses	31	17	63	56	54	24
opportuniste	41	58	94	43	55	28	sociable	76	73	23	65	50	27
optimiste	76	69	62	55	33	19	soigneux	76	20	49	48	77	50
ordinaire	37	25	81	43	34	23	soucieux	41	35	31	69	78	30
organisé	74	41	45	76	62	78	soumis	46	24	16	71	37	56
original	53	58	58	8	34	70	soupçonneux	26	45	49	82	72	53
paisible	63	16	76	31	39	35	souple	63	65	44	88	27	53
paresseux	26	41	70	32	18	38	sournois	24	54	64	65	53	18
patient	79	13	52	49	45	43	spirituel	64	62	73	13	46	30
persévérant	70	51	35	63	76	82	spontané	61	79	17	37	42	66
personnel	27	67	62	36	81	49	stable	85	30	57	59	68	60
perspicace	63	61	59	38	30	88	superficiel	21	46	59	70	18	55
pessimiste	26	25	39	30	72	57	superstitieux	35	55	17	55	52	19
peu émotif	40	41	77	56	23	81	sûr de soi	64	75	90	52	49	56
peu fiable	18	48	24	50	31	46	sur la défensive	37	31	59	43	78	24
peu réaliste	39	51	23	10	51	58	survolté	38	50	30	38	86	35
plein d'humour	55	79	67	54	29	19	susceptible	34	46	22	48	81	36
pondéré	66	22	77	43	72	36	sympathique	72	57	28	67	30	23
poseur	32	73	50	84	35	39	téméraire	38	66	65	20	47	20
précis	62	42	56	78	52	87	tenace	72	50	66	40	87	62
préoccupé	43	16	33	49	78	50	tendre	75	39	21	41	31	32
pressé	40	72	12	51	72	56	tendu	35	31	33	43	85	46
prétentieux	32	64	56	82	64	28	terne	29	19	53	59	29	75
prévenant	89	31	46	35	52	39	têtu	46	60	57	54	87	79
prévoyant	59	37	51	72	42	90	timide	34	7	52	57	44	37
prodigue	53	71	33	27	27	75	tolérant	70	25	66	21	52	29
progressiste	68	50	69	8	59	45	tranquille	55	13	65	17	49	49
pudique	42	33	36	38	83	30	travailleur	73	45	52	78	76	68
querelleur	27	87	43	62	58	47	vaniteux	24	80	44	62	66	44
raffiné	87	41	52	74	40	46	vantard	33	67	77	57	56	19
raisonnable	68	34	44	82	40	75	vif	72	87	50	73	57	52
rancunier	20	57	50	71	70	39	vigilant	58	37	63	83	50	80
rapide	55	76	55	69	30	78	vigoureux	54	60	89	58	67	25
rationnel	67	38	81	48	42	81	vindictif	33	70	45	64	83	36

ANNEXE 2

L.A.B.E.L.

Élaboré par : © F. Gendre, R. Capel & S. Codrescu
MFO - Tests & Psychométrie (S.à.r.l.)
Méthode Fonctionnelle Online

Madame C Exemple

Test N° 102436

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE, REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES PRÉSENTÉS EN ÉCHELLE DE LIKERT

LES SPÉCIFICITÉS DE L.A.B.E.L. SONT LES SUIVANTES:

Test de personnalité "universel", profils disponibles dans un grand nombre de modèles de la personnalité (Big Five, Murray, Holland, etc.)

Comparaisons INTRA- et INTER-individuelles (résultats non standardisés ET standardisés);

Profil du groupe de référence en scores bruts comparables;

Haute fidélité (précision) des évaluations, validité éprouvée vis-à-vis de divers tests reconnus (cf. manuel);

Évaluations indépendantes du sexe de la personne

date de passation
27.10.2011 10:12:09

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L. UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE, p. 2
REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES
PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

Madame C Exemple, 47 ans

OCCUPATION ACTUELLE : _

CONDITIONS DE PASSATION ET FIABILITÉ DES RÉSULTATS :

Votre description de vous-même par les adjectifs de L.A.B.E.L. ...

est claire et cohérente

a été effectuée avec soin et application

est relativement contrastée et informative

montre un point de vue plus «professionnel» que «privé»

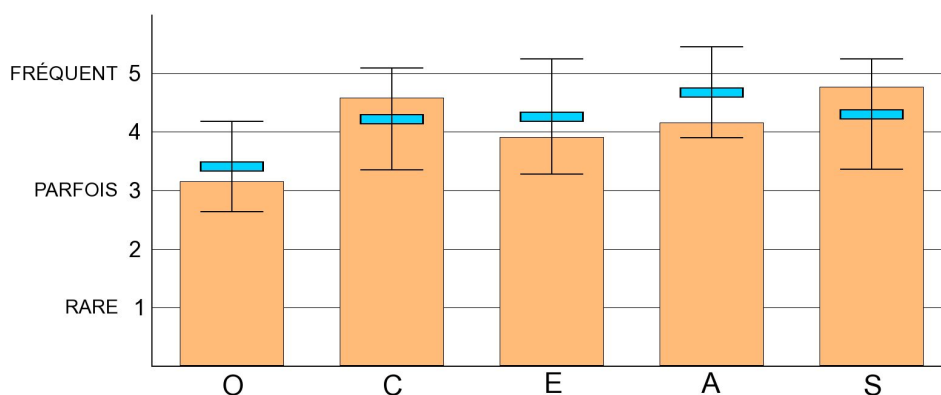
est équilibrée entre les aspects favorables et moins favorables

Compte tenu des remarques ci-dessus...

Les résultats sont fiables et interprétables

LES 5 TRAITS DOMINANTS DE VOTRE AUTO-DESCRIPTION ("BIG FIVE")

(mesures en scores comparables, non standardisés, sans référence à aucune norme)



LES COMPORTEMENTS OU ÉTATS D'ÂME SUIVANTS S'OBSERVENT...

RAREMENT / PARFOIS / FRÉQUEMMENT, selon la hauteur de la barre ET AUSSI par rapport au niveau moyen de la norme (petit segment horizontal bleu) dont les caractéristiques sont:

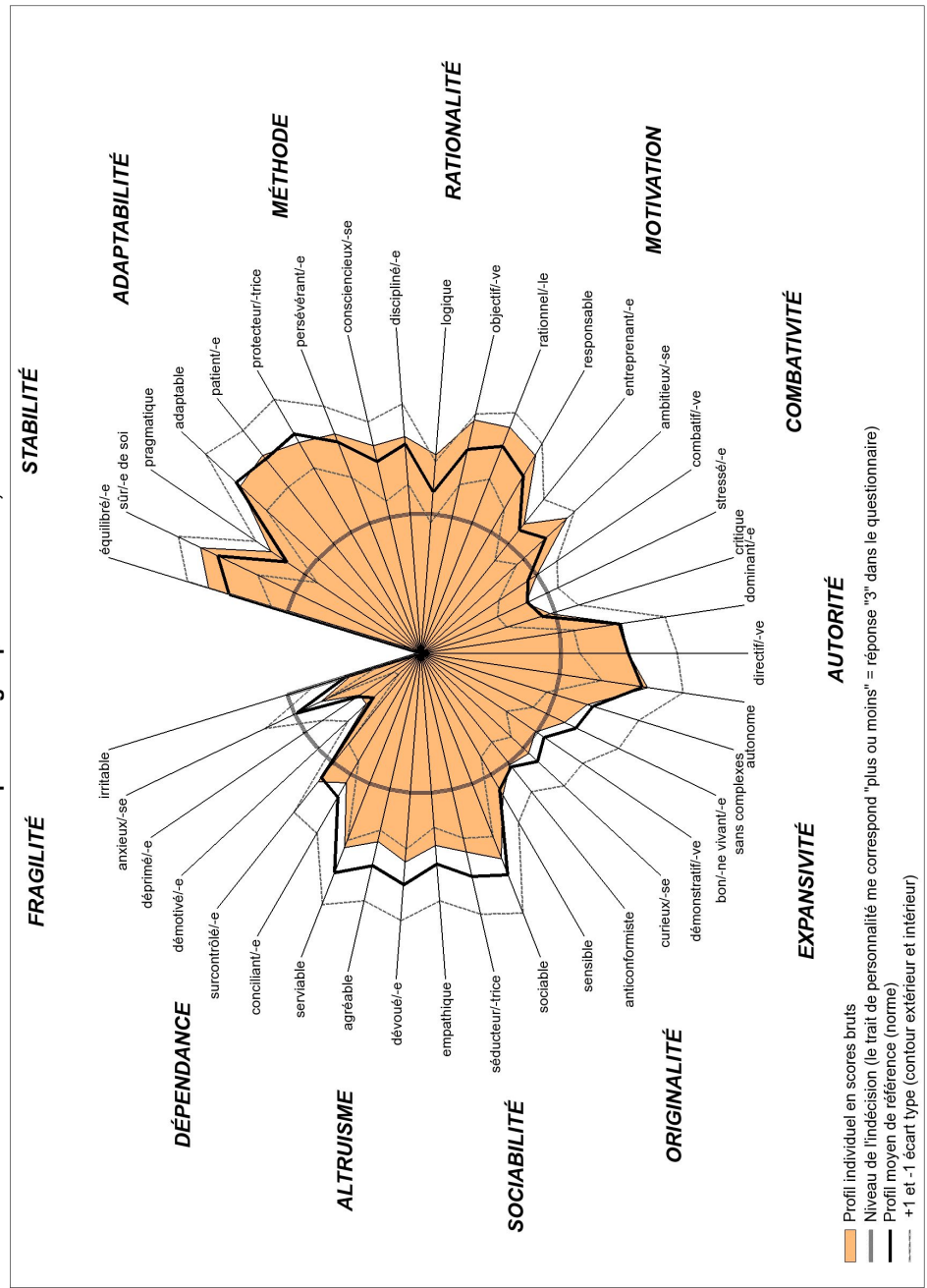
Nombre d'individus : 10130 ; Type de passation : situation de conseil - assessment

- O:** (Ouverture) curieux/-se de la nouveauté, tolérant/-e et ouvert/-e à autrui. Original/-e et non conformiste, un peu "artiste" ou rebelle. Peut se sentir mal compris/-se
- C:** (Conscience) discipliné/-e et travailleur/-se, sérieux/-se et organisé/-e, va jusqu'au bout des choses et réfléchit avant d'agir. Très responsable et consciencieux/-se, ne laisse rien au hasard et se méfie de l'imprévu.
- E:** (Extraversion) extraverti/-e et dynamique, aime la société et les gens, expansif/-ve et porté/-e sur les relations sociales et les échanges. Actif/-e et remuant/-e, a besoin d'être remarqué/e et cherche la reconnaissance sociale.
- A:** (Amabilité) généreux/-se, agréable et altruiste, s'efforce d'éviter les conflits et si possible de les résoudre. Accepte volontiers les contraintes hiérarchiques. Préfère s'accommoder plutôt que contester.
- S:** (Stabilité) confiant/-e et satisfait/-e de lui/elle même, optimiste et positif/-ve. Manifeste une humeur plus ou moins constante, fait face avec calme et sérénité à des situations stressantes, éprouve rarement de l'anxiété et sait contrôler son impulsivité.

ANNEXE 2 (suite)

Madame C Exemple, 47 ans

COMMENT JE ME SUIS PRÉSENTÉ/-E...
 Profil individuel et profil du groupe de référence, non standardisés



ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L.

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE, REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 4

Madame C Exemple, 47 ans

Quelques réponses à discuter:

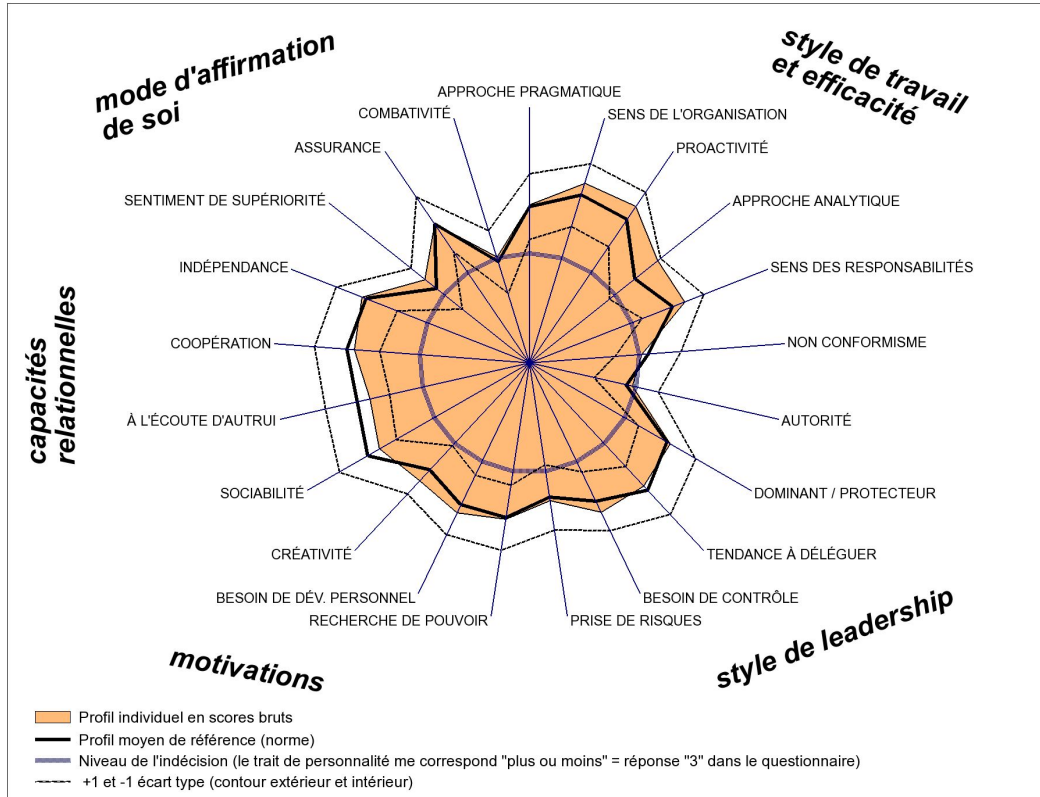
Voici quelques adjectifs que vous avez jugés comme ne vous convenant PAS, mais qui correspondent pourtant ASSEZ BIEN au profil général tiré de l'ensemble de vos réponses:

- autoritaire
- serviable
- austère
- circonspecte
- conservatrice
- conventionnelle
- chaleureuse
- a l'esprit pratique
- assurée
- tendre
-
-
-
-
-

Voici quelques adjectifs que vous avez jugés comme vous convenant plutôt BIEN alors qu'ils ne correspondent PAS TRÈS BIEN au profil général tiré de l'ensemble de vos réponses:

- bonne vivante
- influçnable
- téméraire
- ingrate
- peu fiable
- emportée
- maussade
-
-
-
-
-
-
-
-

PERSONNALITÉ PROFESSIONNELLE



(mesures en scores comparables, non standardisés, sans référence à aucune norme)

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L.

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE, REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 5

Liste des réponses de Madame C Exemple, 47 ans

Explication des chiffres : à gauche l'attractivité de l'item ; à droite (entre parenthèses) la réponse de la personne. Les adjectifs en gras (s'il y en a) font partie d'items bipolaires auxquels la réponse donnée a été 6 ("ni l'un ni l'autre"). Cette réponse, notée ici "R", équivaut à répondre "1" à chacun de ces adjectifs.

2.0 a des préjugés (2)	1.4 distraite (1)	1.2 irritable (3)	3.3 réservée (4)
4.0 a du tact (3)	2.7 docile (4)	3.3 joviale (3)	5.0 responsable (5)
4.6 a l'esprit d'initiative (4)	3.3 dominatrice (2)	1.8 lente (3)	2.3 rigide (3)
3.4 a l'esprit de répartie (2)	3.2 douce (2)	4.4 logique (4)	3.3 robuste (4)
5.0 a l'esprit pratique (3)	2.9 dure (4)	4.9 loyale (5)	2.3 rêveuse (3)
1.9 a le caractère enfantin (3)	1.2 écervelée (1)	5.0 lucide (4)	4.4 s'intéresse à bcp de choses (5)
4.0 a le coeur tendre (3)	3.1 économe (3)	1.0 lâche (2)	1.7 s'intéresse à peu de choses (1)
1.1 abandonne facilement (1)	2.4 effacée (3)	1.0 maladroite (2)	3.2 saine (5)
4.0 active (4)	5.0 efficace (4)	1.9 malicieuse (2)	3.8 sans affectation (4)
3.3 affectueuse (3)	1.7 égocentrique (2)	1.4 maniérée (2)	2.5 sans ambition (2)
1.6 agaçante (3)	2.0 égoïste (2)	3.2 masculine (2)	3.9 sans complexes (4)
4.4 agréable (4)	3.4 élégante (3)	1.1 maussade (3)	3.3 sans prétention (4)
2.5 agressive (3)	3.0 émotive (4)	4.5 maître de soi (3)	1.6 sans scrupules (1)
3.4 altruiste (4)	1.1 emportée (3)	1.5 méfiante (1)	1.4 sans tact (3)
3.5 ambitieuse (4)	4.3 énergique (3)	2.1 mélancolique (3)	2.1 sarcastique (2)
3.9 amicale (5)	4.1 enthousiaste (4)	3.9 méthodique (4)	3.8 satisfaite (5)
2.2 anxieuse (2)	4.5 entreprenante (4)	4.5 minutieuse (3)	1.6 se culpabilise (1)
2.2 apathique (3)	4.4 épanouie (4)	4.1 modérée (4)	2.8 séduisante (3)
3.4 artiste (2)	4.9 équilibrée (4)	3.1 modeste (3)	3.8 sensible (3)
5.0 assurée (3)	4.6 équitable (4)	1.4 molle (3)	2.6 sentimentale (2)
3.7 attirante (2)	2.1 excitable (3)	5.0 mûre (4)	4.2 sérieuse (5)
3.2 audacieuse (4)	3.3 exigeante (5)	4.4 naturelle (5)	4.5 serviable (2)
3.2 austère (1)	3.5 expansive (4)	1.4 négligée (3)	2.9 sévère (2)
3.8 autoritaire (1)	1.5 faible (2)	1.1 négligente (1)	2.8 silencieuse (4)
1.5 avare (3)	2.2 farfelue (1)	1.9 nerveuse (2)	3.4 simple (3)
3.2 aventureuse (4)	3.2 féminine (4)	3.6 non conformiste (4)	4.5 sincère (4)
1.9 avide (2)	4.5 fiable (3)	3.5 non conventionnelle (5)	3.8 sociable (5)
2.5 bavarde (1)	2.7 flegmatique (4)	3.0 obstinée (4)	4.6 soigneuse (4)
2.5 bonne vivante (5)	2.0 flirteuse (3)	2.6 opportuniste (1)	2.0 soucieuse (3)
1.7 bruyante (2)	2.7 flâneuse (3)	4.0 optimiste (4)	2.5 soumise (2)
3.7 calme (4)	3.5 forte (4)	2.1 ordinaire (2)	4.5 souple (3)
5.0 capable (4)	2.5 forte tête (2)	4.8 organisée (5)	1.6 soupçonneuse (1)
2.2 capricieuse (2)	5.0 franche (4)	3.7 originale (4)	1.1 sournoise (2)
4.0 chaleureuse (2)	1.7 frivole (1)	3.9 paisible (4)	3.6 spirituelle (3)
1.4 changeante (1)	2.7 froide (3)	1.7 paresseuse (1)	3.6 spontanée (4)
3.7 charmante (3)	3.4 gaie (3)	4.6 patiente (3)	5.0 stable (4)
4.1 circonspecte (2)	4.3 généreuse (4)	4.6 persévérante (5)	1.5 superficielle (1)
4.2 combative (4)	3.8 gentille (4)	1.9 personnelle (3)	1.4 superstitieuse (1)
2.1 complaisante (1)	4.7 habile (4)	4.6 perspicace (4)	2.1 sur la défensive (1)
3.1 compliquée (3)	4.4 honnête (5)	1.9 pessimiste (2)	2.1 survoltée (3)
4.6 compréhensive (3)	1.8 hostile (2)	3.2 peu émotive (2)	1.7 susceptible (3)
4.4 confiante (5)	3.7 idéaliste (5)	1.0 peu fiable (3)	3.6 sympathique (3)
3.1 conformiste (2)	3.7 imaginative (3)	2.4 peu réaliste (2)	4.2 sûre de soi (3)
1.2 confuse (2)	1.0 immature (2)	2.8 pleine d'humour (2)	2.0 téméraire (4)
4.0 consciencieuse (5)	1.2 impolie (2)	4.0 pondérée (3)	4.7 tenace (5)
3.0 conservatrice (1)	2.5 impulsive (3)	1.7 poseuse (2)	3.9 tendre (2)
3.0 conventionnelle (1)	2.0 inamicale (1)	4.3 précise (4)	2.1 tendue (3)
4.2 coopérative (3)	2.3 inconstante (1)	2.6 préoccupée (3)	2.3 terne (3)
4.0 courageuse (5)	4.3 indépendante (5)	2.2 pressée (3)	1.9 timide (3)
3.8 courtoise (4)	2.1 indifférente (2)	1.6 prétentieuse (2)	4.0 tolérante (5)
2.3 craintive (1)	3.5 individualiste (4)	5.0 prévenante (4)	3.6 tranquille (4)
1.8 critique (3)	1.4 indolente (3)	4.1 prévoyante (3)	4.6 travailleuse (5)
3.8 curieuse (4)	3.9 indulgente (4)	3.5 prodigue (3)	3.4 têteue (4)
2.5 cynique (4)	1.3 inflexible (3)	4.0 progressiste (5)	1.3 vaniteuse (3)
3.9 débrouillard (5)	1.6 influençable (4)	3.8 pudique (2)	1.7 vantarde (2)
3.2 décontractée (3)	3.8 ingénieuse (3)	1.5 querelleuse (2)	4.0 vigilante (5)
1.4 découragée (2)	1.0 ingrate (3)	3.6 raffinée (3)	3.2 vigoureuse (4)
2.1 dépendante (1)	2.6 inhibée (2)	4.3 raisonnable (5)	1.8 vindicative (1)
1.3 désagréable (2)	1.5 inintelligente (2)	1.1 rancunière (2)	4.1 vive (3)
3.9 désintéressée (4)	1.9 insatisfaite (1)	3.5 rapide (3)	
1.6 désordonnée (1)	2.2 insensible (3)	4.6 rationnelle (4)	
4.6 digne de confiance (5)	2.9 insouciant (3)	4.9 réaliste (4)	
3.8 directe (3)	1.5 instable (2)	2.7 rebelle (4)	
2.7 directive (4)	4.6 intelligente (4)	3.1 reconnaissante (3)	
4.2 discrète (5)	2.1 intolérante (1)	4.5 réfléchie (3)	
2.4 distante (4)	3.9 inventive (3)	2.3 remuante (2)	
3.3 distinguée (2)	1.2 irresponsable (1)	2.2 renfermée (3)	

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L.UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE,
REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES
PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 6

Explications pour l'interprétation des résultats

Le test de personnalité L.A.B.E.L. dont vous venez de recevoir les résultats n'est pas un « test » à proprement parler, car il ne s'agit en effet pas d'y « réussir » plus ou moins bien, mais seulement de permettre une meilleure connaissance de vous-même. Ces résultats sont le produit d'une analyse de votre auto-description, effectuée à l'aide d'adjectifs, par une technique nouvelle appelée « © méthode fonctionnelle » qui est aussi à la base des Inventaires LIVAP/LIMET (Intérêts), COMPER (compétences et personnalité) et I.V.P.G. (Inventaire de Valeurs Professionnelles et Générales). Cette méthode offre plusieurs moyens originaux permettant de mieux s'évaluer:

1. L.A.B.E.L. calcule, dans un premier temps, des indices de contrôle qui permettent de mieux mesurer le crédit que l'on peut accorder aux résultats. Il arrive en effet que le questionnaire n'ait pas convenu pour une raison ou une autre (âge, langue, culture, manque de collaboration, etc.) et, dans ce cas, il est inutile d'accorder trop de valeur aux résultats.
2. L.A.B.E.L. permet une comparaison directe de votre profil personnel avec le profil moyen d'un large groupe de référence. Le mode de calcul exclusif de la méthode fonctionnelle permet en effet de montrer des profils en scores « bruts », non standardisés, c'est-à-dire conformes à la valeur « absolue » que la technique fonctionnelle attribue aux divers traits de personnalité évoqués pour vous décrire.
3. La possibilité d'établir un profil « absolu », non standardisé, n'exclut pas sa standardisation qui montre les valeurs relatives des traits, comparés à ceux d'un groupe de référence, comme c'est le cas dans la plupart des autres tests existants. Cependant, la lecture d'un profil standardisé est plus difficile et réservée aux professionnels de l'évaluation qui disposent d'une version plus technique des résultats. Vous aurez donc toujours avantage à consulter un/e psychologue-conseiller/-ère pour mieux comprendre la signification de vos résultats, non seulement par rapport à vous-même, mais aussi pour les situer par rapport aux normes d'un groupe de référence.

En haut de la page 2, la rubrique « CONDITIONS DE PASSATION ET FIABILITÉ DES RÉSULTATS » analyse votre manière de répondre à L.A.B.E.L. Différentes phrases expriment brièvement les observations suivantes: si le test vous a plus ou moins bien convenu - si vous l'avez rempli soigneusement ou un peu vite, avec peu d'attention - si vous avez plus ou moins contrasté les réponses - si vous avez répondu en vous situant plutôt dans un contexte « professionnel » ou « privé » - et si vous vous êtes décrit/-e sous un jour plus ou moins favorable.

Une appréciation finale juge la confiance que l'on peut accorder à l'interprétation de vos résultats. Ceux-ci peuvent se révéler: « fiables et interprétables » ou, si certains indices le suggèrent, ils doivent être interprétés « avec précautions ». Si les indices de contrôle détectent, par exemple, un problème de compréhension des items ou une réelle difficulté à répondre à un tel questionnaire, la phrase suivante s'affiche: « Les résultats ne peuvent pas donner lieu à une interprétation fiable ». Enfin, il se peut que vous ayez inversé l'échelle de réponses dans la seconde partie du test, ce qui ôte toute valeur aux résultats. Dans ce cas, une phrase vous invite à vérifier cette hypothèse en vous référant à la page 5 des réponses.

Le graphique situé en bas de la page 2 montre, dans une structure simple (dite des "Big Five"), votre profil exprimé dans cinq dimensions couramment utilisées de nos jours pour décrire une personnalité. L'ampleur des barres verticales peut être jugée de manière « absolue » par rapport aux repères du trait vertical à gauche, ou « relativement » par rapport aux petits segments horizontaux qui montrent les moyennes du groupe de référence. De plus, grâce à la technique de mesure exclusive utilisée par la méthode fonctionnelle, les longueurs de ces barres sont comparables entre elles, ce qui n'est pas le cas des profils en barres standardisés que l'on trouve habituellement dans les autres tests!

Le graphique de la page 2 montre, de manière plus détaillée que dans le modèle des « Big Five », votre « profil de personnalité », ainsi que celui du groupe de référence. Le trait noir gras représente le profil moyen de ce groupe représentatif de la population. Entre les lignes fines, pointillées, se trouvent la plupart des résultats enregistrés pour ce questionnaire (environ 70% des personnes du groupe de référence). Si votre profil (coloré) dépasse la ligne pointillée extérieure, le trait de personnalité correspondant peut être considéré comme « très développé » par rapport à la plupart des gens. Si votre profil dépasse « en dedans » la ligne pointillée intérieure, alors le trait de personnalité correspondant peut être considéré comme très peu développé par rapport à la moyenne des gens.

En haut de la page 4, vous trouverez quelques adjectifs auxquels vous avez donné des évaluations qui contredisent, dans une certaine mesure, le profil global tiré de l'ensemble de vos réponses. Il peut s'agir d'adjectifs que vous avez très - ou très peu - valorisés, alors que l'examen du profil global n'aurait pas permis de prévoir la réponse que vous avez donnée. Il peut s'avérer intéressant de discuter certains d'entre eux, sans pourtant vouloir leur donner à tous la même importance car il se peut que certains d'entre-eux aient été mal compris.

En bas de la page 4, vous trouverez un profil de personnalité professionnelle qui mesure des traits apparentés à ceux de la page 3, mais « traduits » en termes applicables au monde du travail.

La page 5 montre vos réponses (entre parenthèses, de 1 à 5) ainsi que l'« attractivité » des adjectifs (à gauche, de 0 à 6) qui équivaut à la réponse qui découlerait « logiquement » de l'analyse de votre profil global. Il peut arriver que ces deux valeurs soient très différentes pour certains adjectifs, qui sont précisément ceux qui apparaissent en haut de la page 4, et qu'il peut être intéressant de discuter.

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L.

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE, REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 7

Madame C Exemple, 47 ans

Détail des échelles (contrôle)

Score G < 10 : score extrême, très inférieur à la norme. G entre 10 et 40 : score inférieur à la norme. G entre 40 et 60 : score proche de la norme. G entre 60 et 90 : score supérieur à la norme. G > 90 : score extrême, très supérieur à la norme. Les scores standardisés ne doivent pas être interprétés comme une échelle absolue, ils ne sont donc ni des centiles ni des "%" !

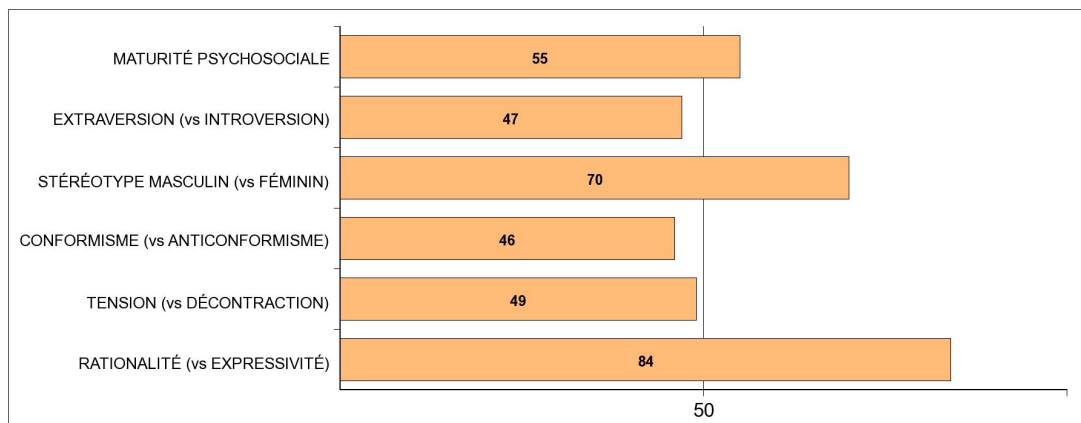
Indices de contrôle :	Brut	norme (n=10130)		Score G
		moyenne	écart type	
COHÉRENCE	0.63	0.64	0.12	49
FIDÉLITÉ	0.94	0.95	0.06	47
NIVEAU (MOYENNE)	3.03	3.06	0.13	45
VARIABILITÉ	1.19	1.33	0.22	37
MODALITÉ	0.77	0.75	0.08	55
POSITIVITÉ	5.45	5.37	0.95	52
NÉGATIVITÉ	1.3	1.31	0.74	50

Échelles fondamentales (scores bruts: max.=1 et min.= -1, indépendants du niveau moyen des réponses):

MATURITÉ PSYCHOSOCIALE	0.59	0.54	0.19	55
EXTRAVERSION (vs INTROVERSION)	-0.02	0.01	0.19	47
STÉRÉOTYPE MASCULIN (vs FÉMININ)	0.09	-0.03	0.12	70
CONFORMISME (vs ANTICONFORMISME)	-0.04	-0.01	0.11	46
TENSION (vs DÉCONTRACTION)	0.04	0.05	0.12	49
RATIONALITÉ (vs EXPRESSIVITÉ)	0.18	0.01	0.1	84

PROFIL DES ÉCHELLES FONDAMENTALES (standardisées) :

Type : 41



MATURITÉ PSYCHOSOCIALE

Cette dimension est en relation avec le désir de présenter une image favorable de soi, i.e. celle d'une personne affectivement et socialement bien épanouie et intégrée. Le niveau de cette dimension a tendance à s'élever en situation de sélection, et à diminuer en moyenne pour les adolescents/-es, les personnes en déficit d'estime de soi ou pour d'autres raisons difficiles à déterminer sans autres informations.

EXTRAVERSION (vs INTROVERSION)

Cette dimension est en relation avec l'opposition "interne vs externe" décrite par Jung. Elle est en relation avec l'orientation préférée des fonctions cognitives et affectives.

STÉRÉOTYPE MASCULIN (vs FÉMININ)

Cette dimension est en relation avec l'opposition "dur vs sensible", elle est donc en relation avec les stéréotypes culturels et sociaux liés au sexe, particulièrement en ce qui concerne la gestion des émotions.

CONFORMISME (vs ANTICONFORMISME)

Cette dimension est en relation avec l'opposition "fermé vs ouvert", elle distingue les personnes qui valorisent les acquis et la tradition, facilement affectées par des changements de leur environnement, de celles qui sont curieuses d'expériences et d'idées nouvelles.

TENSION (vs DÉCONTRACTION)

Cette dimension est en relation avec l'opposition "exigeant vs satisfait", elle distingue les personnes qui exigent beaucoup d'elles-mêmes et de leur environnement de celles qui sont plutôt satisfaites d'elles-même et de leur situation.

RATIONALITÉ (vs EXPRESSIVITÉ)

Cette dimension est en relation avec l'opposition "froid vs chaud", elle distingue les personnes qui valorisent la "raison" et une attitude détachée, par opposition à celles qui valorisent plutôt le "cœur" et qui ne craignent pas d'exprimer leurs affects.

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L. UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE, p. 8
REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES
PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

Madame C Exemple, 47 ans

**Les adjectifs susceptibles de décrire LE
MIEUX la personne (sauf s'ils sont
SOUS-estimés)**

- 5 - mûre (4)
- 5 - efficace (4)
- 5 - stable (4)
- 5 - franche (4)
- 5 - responsable (5)
- 5 - capable (4)
- 5 - prévenante (4)
- 5 - lucide (4)
- 5 - assurée (3)
- 5 - a l'esprit pratique (3)
- 4.9 - équilibrée (4)
- 4.9 - loyale (5)
- 4.9 - réaliste (4)
- 4.8 - organisée (5)
- 4.7 - tenace (5)
- 4.7 - habile (4)
- 4.6 - patiente (3)
- 4.6 - travailleuse (5)
- 4.6 - digne de confiance (5)
- 4.6 - rationnelle (4)
- 4.6 - perspicace (4)
- 4.6 - compréhensive (3)
- 4.6 - persévérante (5)
- 4.6 - soigneuse (4)
- 4.6 - équitable (4)
- 4.6 - a l'esprit d'initiative (4)
- 4.6 - intelligente (4)
- 4.5 - serviable (2)
- 4.5 - maître de soi (3)
- 4.5 - souple (3)
- 4.5 - entreprenante (4)
- 4.5 - minutieuse (3)
- 4.5 - sincère (4)
- 4.5 - réfléchie (3)
- 4.5 - fiable (3)

Adjectifs sous-estimés

- 3.8 - autoritaire (1)
- 4.5 - serviable (2)**
- 3.2 - austère (1)
- 4.1 - circonspecte (2)
- 3 - conservatrice (1)
- 3 - conventionnelle (1)
- 4 - chaleureuse (2)
- 5 - a l'esprit pratique (3)**
- 5 - assurée (3)**
- 3.9 - tendre (2)
-
-
-
-
-

**Les adjectifs susceptibles de décrire LE
MOINS BIEN la personne (sauf s'ils sont
SUR-estimés)**

- 1.5 - querrelleuse (2)
- 1.5 - faible (2)
- 1.5 - inintelligente (2)
- 1.5 - superficielle (1)
- 1.5 - avare (3)
- 1.5 - méfiante (1)
- 1.5 - instable (2)
- 1.4 - maniérée (2)
- 1.4 - distraite (1)
- 1.4 - sans tact (3)
- 1.4 - découragée (2)
- 1.4 - superstitieuse (1)
- 1.4 - négligée (3)
- 1.4 - molle (3)
- 1.4 - changeante (1)
- 1.4 - indolente (3)
- 1.3 - désagréable (2)
- 1.3 - vaniteuse (3)
- 1.3 - inflexible (3)
- 1.2 - irresponsable (1)
- 1.2 - irritable (3)
- 1.2 - écervelée (1)
- 1.2 - confuse (2)
- 1.2 - impolie (2)
- 1.1 - abandonne facilement (1)
- 1.1 - emportée (3)
- 1.1 - négligente (1)
- 1.1 - rancunière (2)
- 1.1 - sournoise (2)
- 1.1 - maussade (3)
- 1 - peu fiable (3)
- 1 - maladroite (2)
- 1 - lâche (2)
- 1 - ingrate (3)
- 1 - immature (2)

Adjectifs sur-estimés

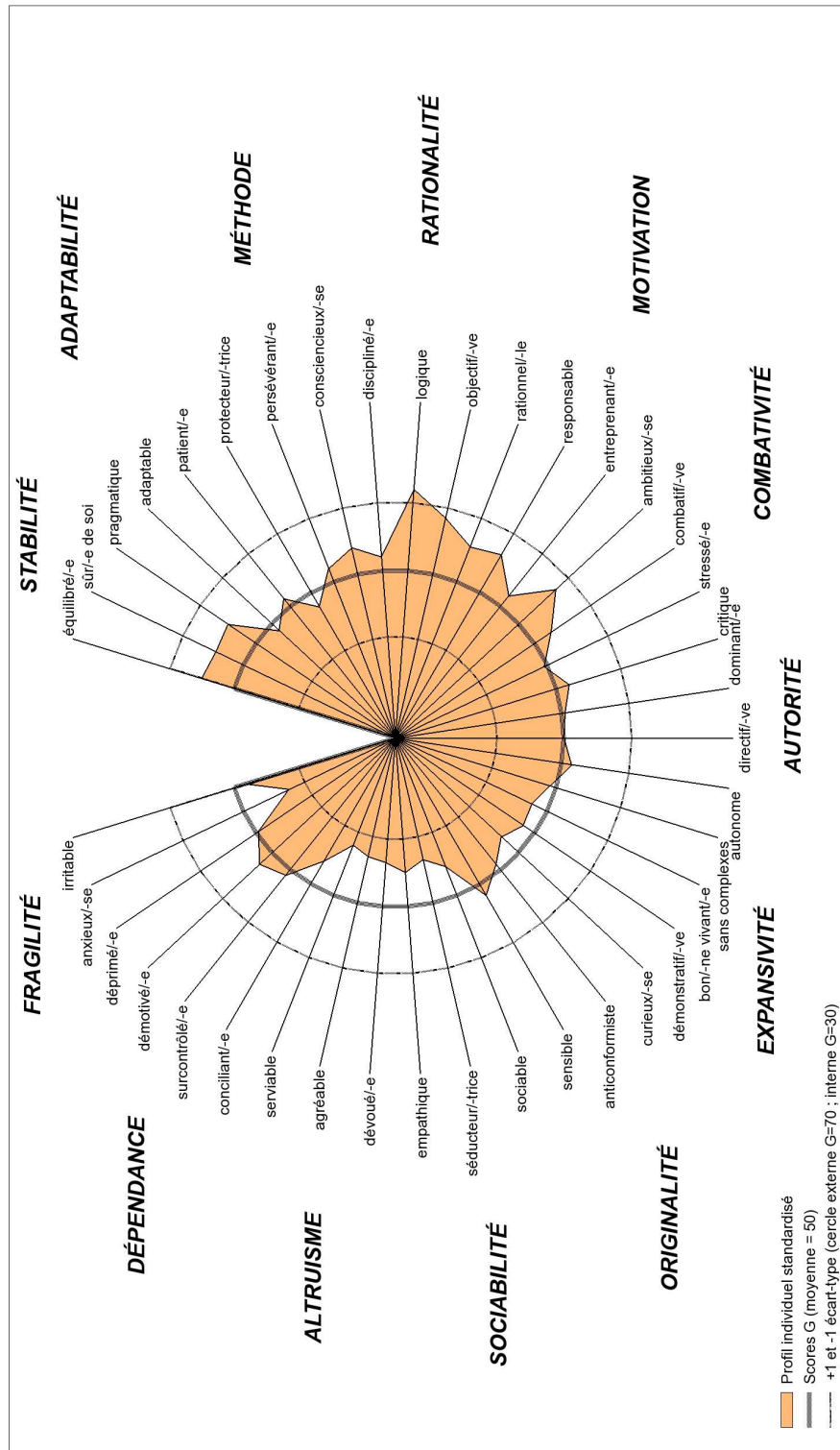
- 2.5 - bonne vivante (5)
- 1.6 - influençable (4)
- 2 - téméraire (4)
- 1 - ingrate (3)**
- 1 - peu fiable (3)**
- 1.1 - emportée (3)**
- 1.1 - maussade (3)**
-
-
-
-
-
-

Dans les listes ci-dessus, les valeurs situées à gauche (entre 1 et 5) sont les attractivités des adjectifs, alors que les nombres entre parenthèses sont les réponses de la personne à l'item correspondant.

ANNEXE 2 (suite)

Madame C Exemple, 47 ans

L'EMPREINTE STANDARDISÉE



Si le contour de l'empreinte dépasse le cercle en trait épais: le niveau du trait de personnalité, illustré par l'adjectif, dépasse celui du profil moyen de référence.
 Si le contour de l'empreinte se trouve sur - ou se rapproche du cercle en trait épais: le niveau du trait de personnalité, illustré par l'adjectif, est proche de celui du profil moyen de référence.
 Si le contour de l'empreinte reste en deçà du cercle en trait épais: le niveau du trait de personnalité, illustré par l'adjectif, est moins développé que celui du profil moyen de référence.

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L.

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE,
REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES
PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 10

Madame C Exemple, 47 ans

Composition des 13 clusters (cf. empreinte)

Score G < 10 : score extrême, très inférieur à la norme. G entre 10 et 40 : score inférieur à la norme. G entre 40 et 60 : score proche de la norme. G entre 60 et 90 : score supérieur à la norme. G > 90 : score extrême, très supérieur à la norme. Les scores standardisés ne doivent pas être interprétés comme une échelle absolue, ils ne sont donc ni des centiles ni des "%" !

	Score G	mot clé		Score G	mot clé
CLUSTER 1 - STABILITÉ	59		CLUSTER 8 - EXPANSIVITÉ	46	
18) Stabilité (Big 5)	60	équilibré/-e	16) Extraversion (Big 5)	43	extraverti/-e
53) Narcissisme	59	sûr/-e de soi	22) Enfant libre	48	sans complexes
24) Pragmatique (Holland : R)	60	pragmatique	85) Épicurien (ennea 7)	45	bon/-ne vivant/-e
21) Adulte	58	mûr/e	46) Exhibition	46	démonstratif/-ve
CLUSTER 2 - ADAPTABILITÉ	50		CLUSTER 9 - ORIGINALITÉ	52	
52) Adaptabilité	47	adaptable	55) Créativité	54	inventif/-ve
87) Médiateur (ennea 9)	53	patient/-e	14) Ouverture (Big 5)	43	curieux/-se
20) Parent affectueux	45	protecteur/-trice	49) Bohémianisme	47	spontané/-e
6) POSITIVITÉ	52	optimiste	26) Original (Holland : A)	48	anticonformiste
43) Conscience de soi	55	lucide	31) Intellectuel (A1 - intuitif)	64	intuitif/-ve
75) Relaxation	45	détendu/-e	82) Romantique (ennea 4)	54	sensible
CLUSTER 3 - MÉTHODE	55		CLUSTER 10 - SOCIABILITÉ	39	
37) Persévérance	54	persévérant/-e	40) Sociabilité	41	sociable
15) Conscience (Big 5)	58	conscientieux/-se	32) Pragmatique (A3 - industriels)	36	tolérant/-e
38) Ordre	58	méthodique	42) Hétérophilie	37	séducteur/-trice
79) Perfectionniste (ennea 1)	54	discipliné/-e	56) Empathie	40	empathique
29) Conformiste (Holland : C)	53	conventionnel/-le	30) Cabotin (A2 - imaginaire)	39	imaginatif/-ve
CLUSTER 4 - RATIONALITÉ	67		71) Joie	38	gai/-e
33) Scientifique (A4 - rationnel)	61	rationnel/-le	CLUSTER 11 - ALTRUISME	34	
25) Introverti (Holland : I)	74	logique	41) Altruisme	37	dévoué/-e
83) Observateur (ennea 5)	67	objectif/-ve	17) Amabilité (Big 5)	36	agréable
77) Réflexion	67	réfléchi/-e	27) Altruiste (Holland : S)	34	serviable
CLUSTER 5 - MOTIVATION	61		80) Altruiste (ennea 2)	35	généreux/-se
36) Ambition	65	ambitieux/-se	34) Féminité	30	attentionné/-e
57) Locus de contrôle	63	responsable	CLUSTER 12 - DÉPENDANCE	45	
81) Battant (ennea 3)	54	entrepreneur/-e	44) Subordination	42	conciliant/-e
35) Masculinité	60	dynamique	54) Contrôle des émotions	52	surcontrôlé/-e
CLUSTER 6 - COMBATIVITÉ	53		78) Asthénie	55	démotivé/-e
47) Agressivité positive	56	combatif/-ve	50) Sentiment d'infériorité	42	discret/-ète
19) Parent critique	54	critique	84) Loyaliste (ennea 6)	41	fidèle
61) Tendance au stress	49	stressé/-e	23) Enfant adapté	38	influençable
CLUSTER 7 - AUTORITÉ	50		CLUSTER 13 - FRAGILITÉ	43	
73) Énergie	49	actif/-ve	72) Anxiété	35	anxieux/-se
45) Autorité	51	dominant/-e	39) Besoin de soutien	33	effacé/-e
48) Indépendance	53	autonome	74) Dépression	49	déprimé/-e
51) Assurance (CPI externalité)	50	assuré/-e	76) Agressivité	46	irritable
86) Chef (ennea 8)	50	directif/-ve	7) NÉGATIVITÉ	50	insatisfait/-e
28) Extraverti (Holland : E)	49	capable d'initiatives			

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L.

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE, REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 11

Madame C Exemple, 47 ans

Détail des échelles

Score G < 10 : score extrême, très inférieur à la norme. G entre 10 et 40 : score inférieur à la norme. G entre 40 et 60 : score proche de la norme. G entre 60 et 90 : score supérieur à la norme. G > 90 : score extrême, très supérieur à la norme. Les scores standardisés ne doivent pas être interprétés comme une échelle absolue, ils ne sont donc ni des centiles ni des "%" !

Échelles externes (Théories courantes de la personnalité):

Les cinq "BIG FIVE" (d'après Norman & Goldberg)	Brut	norme (n=10130)		Score G
		moyenne	écart type	
14) Ouverture (Big 5)	3.14	3.4	0.77	43
15) Conscience (Big 5)	4.57	4.22	0.87	58
16) Extraversion (Big 5)	3.9	4.26	0.98	43
17) Amabilité (Big 5)	4.14	4.67	0.78	36
18) Stabilité (Big 5)	4.75	4.3	0.94	60

Combinaisons des "BIG FIVE" (estimations = moyennes de scores G) :

Courtois (vs Agressif)	47
Spontané (vs Critique)	39

Indicateurs des types hippocratiques:

Sanguin (vs Mélancolique)	52
Colérique (vs Flegmatique)	42

Rôles en analyse transactionnelle (d'après E. Berne)

19) Parent critique	2.89	2.72	0.8	54
20) Parent affectueux	5.23	5.44	0.85	45
21) Adulte	5.16	4.76	0.95	58
22) Enfant libre	3.73	3.85	1.03	48
23) Enfant adapté	0.91	1.41	0.87	38

Personnalité professionnelle (d'après Holland)

24) Pragmatique (Holland : R)	3.89	3.49	0.79	60
25) Introversi (Holland : I)	4.27	3.47	0.66	74
26) Original (Holland : A)	3.05	3.11	0.69	48
27) Altruiste (Holland : S)	4.47	5.05	0.74	34
28) Extraversi (Holland : E)	4.39	4.43	1.02	49
29) Conformiste (Holland : C)	4.13	4.03	0.79	53

Personnalité professionnelle (d'après Welsh)

30) Cabotin (A2 - imaginaire)	3.78	4.2	0.79	39
31) Intellectuel (A1 - intuitif)	5.05	4.44	0.9	64
32) Pragmatique (A3 - industriels)	3.91	4.47	0.77	36
33) Scientifique (A4 - rationnel)	5.21	4.78	0.76	61

Rôles et identité sexuelle

34) Féminité	3.74	4.43	0.67	30
35) Masculinité	3.67	3.26	0.78	60

Échelles inspirées de la théorie des besoins (d'après Murray)

36) Ambition	Réalisation	4.27	3.64	0.83	65
37) Persévérance	Réalisation	5.05	4.87	0.82	54
38) Ordre	Réalisation	4.84	4.48	0.86	58
39) Absence de Besoin de soutien	Réalisation	3.32	2.62	0.8	67
40) Sociabilité	Relation	4.73	5.1	0.88	41
41) Altruisme	Relation	4.49	4.97	0.77	37
42) Hétérophilie	Relation	4.36	4.91	0.84	37
43) Conscience de soi	Relation	5.35	5.16	0.72	55
44) Subordination	Relation	3.2	3.57	0.89	42
45) Autorité	Pouvoir	4.34	4.29	0.98	51
46) Exhibition	Pouvoir	2.98	3.2	1	46
47) Agressivité positive	Pouvoir	3.01	2.77	0.76	56
48) Indépendance	Pouvoir	4.91	4.79	0.88	53
49) Bohémianisme	Pouvoir	3.01	3.14	0.91	47
50) Absence de Sentiment d'infériorité	Pouvoir	3.65	3.25	0.95	58

Estimation du code MBTI (d'après C. G. Jung) : INTP

Intensités des préférences :
pour I : 17
pour N : 10
pour T : 6
pour P : 7

Pour une brève description des 16 types, voir sur le site geca-psytest.com - menu : TEXTES -> "Brève description des 16 types jungiens"

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L.

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE,
REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES
PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 12

Madame C Exemple, 47 ans

Détail des échelles (théories de la personnalité, suite)

Échelles dérivées de l'Adjective Check List de Gough (ACL)	Brut	norme (n=10130)		Score G
		moyenne	écart type	
51) Assurance (CPI externalité)	4.6	4.6	1.06	50
52) Adaptabilité	5.27	5.4	0.89	47
53) Narcissisme	5.23	4.83	0.94	59
54) Contrôle des émotions	3.51	3.42	0.93	52
55) Créativité	3.9	3.73	0.82	54
56) Empathie	4.12	4.53	0.79	40
Indicateurs des types de Gough :				
Ambivalent/type delta (vs Manipulateur/type alpha)				51
Conventionnel/type bêta (vs Impulsif/type gamma)				49
Mécanismes de défense: types de réponse au stress				
57) Locus de contrôle	4.9	4.38	0.81	63
58) Style refoulant	1.64	1.93	0.93	44
59) Style rationalisant	5.12	4.83	0.95	56
60) Style projectif	1.75	2.27	0.84	38
61) Tendance au stress	2.49	2.53	0.71	49
62) Prédilection type A	3.64	3.18	0.85	61
Estimations des types de l'axe 2 - DSM IV (d'après Million)				
63) Asocial (DSM IV schizotypique)	1.47	1.69	0.93	45
64) Agressif (DSM IV antisocial)	1.19	1.17	0.83	50
65) Négativiste (DSM IV borderline)	1.12	1.53	0.77	39
66) Grégaire (DSM IV histrionique)	1.74	2.18	0.78	39
67) Narcissique (DSM IV narcissique)	2.59	2.39	0.88	54
68) Évitant (DSM IV évitant)	2.35	2.4	0.98	49
69) Soumis (DSM IV dépendant)	3	3.73	0.77	31
70) Conformiste (DSM IV obsessionnel-compulsif)	4.24	3.93	0.82	58
Échelles d'humeurs de L.A.B.E.L.				
71) Joie	3.12	3.64	0.84	38
72) Anxiété	2.37	2.95	0.76	35
73) Énergie	4.02	4.05	0.96	49
74) Dépression	1.58	1.64	0.92	49
75) Relaxation	3.94	4.13	0.77	45
76) Agressivité	1.56	1.69	0.73	46
77) Réflexion	4.33	3.79	0.65	67
78) Asthénie	1.59	1.39	0.73	55
Les 9 types de l'ennéagramme				
79) Perfectionniste (ennea 1)	4.67	4.5	0.86	54
80) Altruiste (ennea 2)	4.41	5	0.77	35
81) Battant (ennea 3)	3.56	3.38	0.84	54
82) Romantique (ennea 4)	3.52	3.38	0.8	54
83) Observateur (ennea 5)	5.14	4.49	0.78	67
84) Loyaliste (ennea 6)	2.87	3.26	0.87	41
85) Épicurien (ennea 7)	3.41	3.68	1.01	45
86) Chef (ennea 8)	4.45	4.44	1.04	50
87) Médiateur (ennea 9)	5.44	5.33	0.77	53
Échelles professionnelles				
88) Approche pragmatique	5.19	4.87	0.93	57
89) Approche analytique	4.5	3.69	0.77	71
90) Tendance à prendre des risques	3.82	3.72	1.03	52
91) Potentiel créatif	4.42	4	0.9	59
92) Sens de l'organisation	5.13	4.81	0.87	57
93) Besoin de développement	4.57	4.31	0.86	56
94) À l'écoute d'autrui	4.8	5.11	0.65	40
95) Proactivité	5.18	4.74	0.99	59
Échelles du modèle bio-social unifié de CLONINGER				
96) Recherche nouveauté (Cloninger)	2.55	2.77	0.85	45
97) Évitement souffrance (Cloninger)	2.13	2.66	0.88	38
98) Besoin de reconnaissance (Cloninger)	2.84	3.6	0.74	29
99) Persistance (Cloninger)	4.1	3.87	0.82	56
100) Autonomie (Cloninger)	5.13	5.28	0.87	47
101) Coopération (Cloninger)	3.25	4	0.73	29
102) Transcendance (Cloninger)	3.21	2.95	0.99	55
Indicateurs des types sexuels :				
Masculin (vs Féminin)				35
Indifférencié (vs Androgyné)				45

ANNEXE 2 (suite)

L.A.B.E.L.

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE,
REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES
PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 13

Madame C Exemple, 47 ans

Hiérarchie INTRA-PERSONNELLE des échelles fonctionnelles de L.A.B.E.L.

Score G < 10 : score extrême, très inférieur à la norme. G entre 10 et 40 : score inférieur à la norme. G entre 40 et 60 : score proche de la norme. G entre 60 et 90 : score supérieur à la norme. G > 90 : score extrême, très supérieur à la norme. Les scores standardisés ne doivent pas être interprétés comme une échelle absolue, ils ne sont donc ni des centiles ni des "%" !

	Brut	norme (n=10130)		Score G
		moyenne	écart type	
assuré/-e - responsable	5.36	4.99	0.91	58
lucide - réaliste	5.07	4.39	0.85	66
prudent/-e - circonspect/-e	4.69	4.65	0.8	51
perspicace - logique	4.63	3.92	0.71	70
organisé/-e - travailleur/-se	4.51	4.06	0.78	62
raisonnable - honnête	4.47	4.37	0.73	53
attentionné/-e - coopératif/-ve	4.43	5	0.73	34
dominant/-e - exigeant/-e	4.39	4.43	1.02	49
actif/-ve - dynamique	4.38	4.39	1.01	50
sans prétention - minutieux/-se	4.29	4.5	0.55	42
gentil/-e - agréable	4.28	4.8	0.78	37
ambitieux/-se - entreprenant/-e	4.1	4.03	0.94	52
tolérant/-e - réfléchi/-e	4.04	3.97	0.58	52
calme - modéré/-e	3.83	3.6	0.73	56
inventif/-ve - ingénieux/-se	3.82	3.17	0.68	69
spontané/-e - impulsif/-ve	3.79	3.95	0.7	45
sérieux/-se - consciencieux/-se	3.76	3.68	0.81	52
sentimental/-e - sincère	3.63	4.45	0.68	26
sociable - sympathique	3.61	4.3	0.78	32
indépendant/-e - individualiste	3.6	3.27	0.58	62
original/-e - non conformiste	3.52	3.34	0.65	56
flegmatique - pondéré/-e	3.47	3.5	0.53	49
vif/-e - débrouillard/-e	3.44	3.21	0.78	56
fragile - vulnérable	3.4	3.74	0.51	37
obstiné/-e - autoritaire	3.39	3.05	0.82	58
séducteur/-trice - sans complexes	3.34	3.53	0.84	45
modeste - simple	3.29	3.56	0.84	43
satisfait/-e - reconnaissant/-e	3.25	3.76	0.66	35
masculin/-e - robuste	3.06	2.87	0.67	56
sans souci - décontracté/-e	3.01	2.83	0.65	55
dur/-e - intransigeant/-e	2.84	2.83	0.76	50
plein/-e de vie - téméraire	2.76	2.94	0.76	45
renfermé/-e - discret/-e	2.72	2.4	0.91	57
peu émotif/-ve - froid/-e	2.4	1.73	0.59	73
fort/-e - énergique	2.4	2.5	0.52	46
soumis/-e - docile	2.37	2.75	0.69	39
inhibé/-e - sans ambition	2.25	1.93	0.7	59
cynique - égocentrique	2.09	1.6	0.73	64
sur la défensive - tendu/-e	2.04	2.4	0.76	41
démonstratif/-ve - extraverti/-e	2.01	2.67	0.79	33
anxieux/-se - susceptible	1.84	2.27	0.8	39
rigide - rancunier/-ère	1.79	1.95	0.66	45
peu réaliste - rebelle	1.76	2.05	0.82	43
rêveur/-se - désordonné/-e	1.52	1.75	0.83	44
irritable - agressif/-ve	1.5	1.65	0.75	46
superficiel/-le - imprévisible	1.4	1.47	0.57	47
négligent/-e - paresseux/-se	1.37	1.35	0.71	51
démotivé/-e - influençable	1.02	1.34	0.9	43
manque de tact - très sûr/-e de lui/d'elle	0.91	0.99	0.63	47

ANNEXE 2 (suite et fin)

L.A.B.E.L.

UNE ANALYSE DE L'IMAGE DE SOI PERSONNELLE ET SOCIALE, REFLÉTÉE DANS UNE LISTE D'ADJECTIFS BIPOLAIRES PRÉSENTÉS EN ECHELLE DE LIKERT

p. 14

Madame C Exemple, 47 ans

DÉTAIL DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES (standardisées):

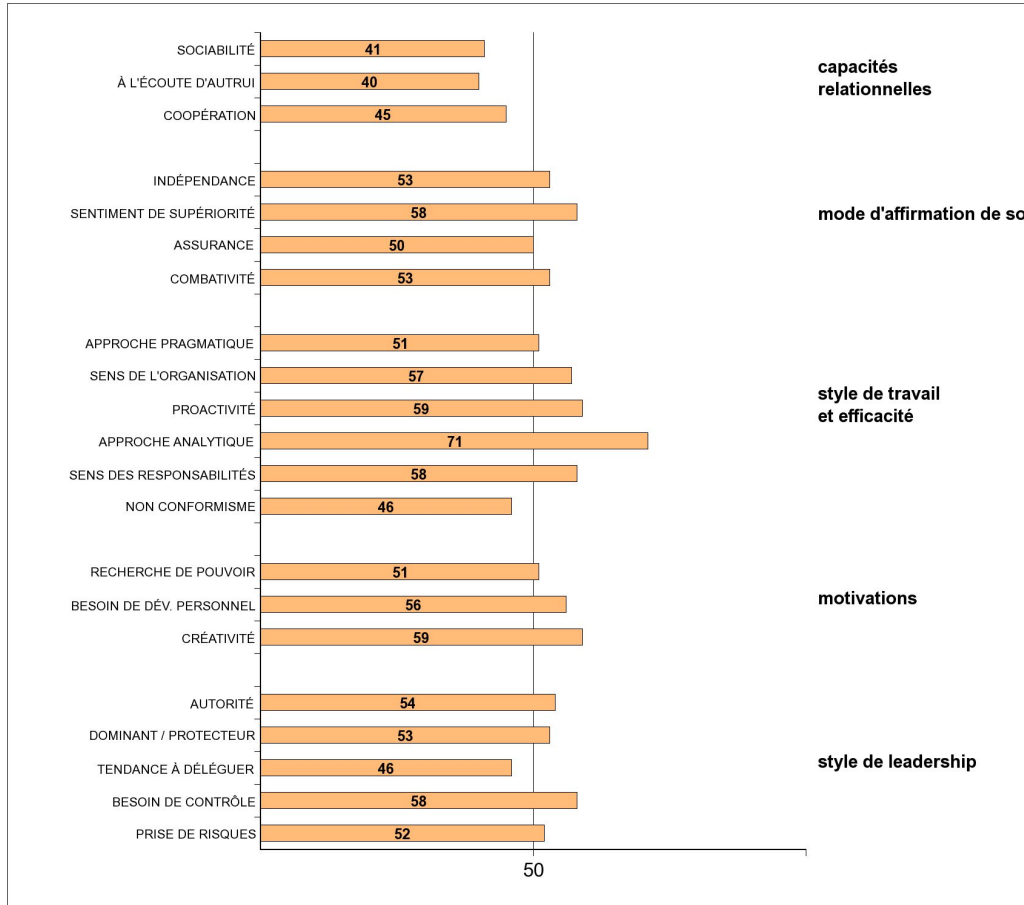
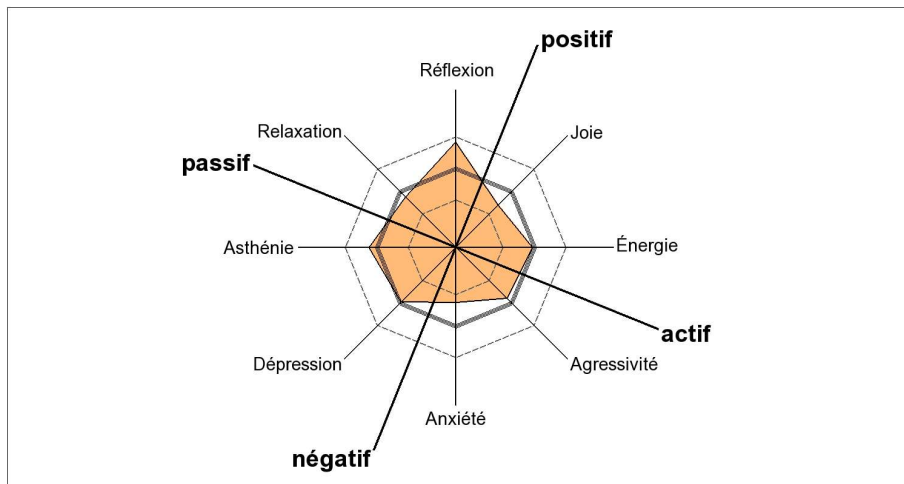


Diagramme des HUMEURS (standardisé):



ANNEXE 3.1.1

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à vis des facteurs du NEO-PI-R (O)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de l'OUVERTURE					
	O ouverture	O1 : rêveries, imagination	O2 :sens esthétique	O3 : recept. Émotions	O4 . Actions nouvelles	O5 : curiosité intell.	O6 : autocritique- valeurs
COHÉRENCE	0.12	-0.07	0.05	0.16	0.22	0.12	0.06
FIDÉLITÉ	0.05	0.03	-0.03	0.10	0.06	0.03	0.06
MOYENNE	0.23	0.20	0.18	0.22	0.09	0.27	-0.18
VARIANCE	0.16	-0.06	0.12	0.20	0.10	0.20	0.11
MODALITE	-0.04	-0.11	-0.05	-0.10	0.13	0.06	-0.03
MATURITÉ/IMMATURITÉ	0.09	-0.12	0.07	0.06	0.17	0.15	0.04
EXTRAVERTI/INTROVERTI	0.28	0.06	0.16	0.19	0.35	0.27	0.08
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	-0.19	-0.14	-0.23	-0.44	-0.02	0.16	-0.06
CONFORMISTE/ANTICONF.	-0.57	-0.44	-0.43	-0.34	-0.36	-0.26	-0.31
TENDU/DECONTRACTÉ	-0.22	-0.23	-0.23	-0.07	-0.18	-0.05	-0.05
RATIONNEL/EXPRESSIF	-0.09	-0.12	-0.11	-0.27	-0.06	0.12	0.09
Positivité	0.08	-0.16	0.09	0.02	0.11	0.25	0.01
Négativité	-0.12	0.06	-0.13	0.03	-0.16	-0.18	-0.08
ouverture	0.55	0.35	0.44	0.41	0.42	0.28	0.18
conscience	-0.27	-0.31	-0.23	-0.23	-0.18	0.05	-0.09
extraversion	0.40	0.11	0.30	0.30	0.41	0.32	0.11
amabilité	0.19	0.08	0.26	0.28	0.05	0.00	0.01
stabilité	0.04	-0.11	0.00	-0.19	0.15	0.30	-0.02
parent critique	-0.07	-0.12	-0.14	-0.04	-0.02	0.09	-0.01
parent affectueux	0.04	-0.14	0.10	0.09	0.01	0.12	-0.02
adulte	-0.15	-0.25	-0.13	-0.23	-0.06	0.17	-0.06
enfant libre	0.38	0.11	0.27	0.25	0.41	0.34	0.11
enfant adapté	0.04	0.21	0.07	0.23	-0.08	-0.24	-0.06
pragmatique (Holland : R)	-0.18	-0.17	-0.18	-0.37	-0.01	0.17	-0.13
introverti (Holland : I)	-0.15	-0.07	-0.14	-0.32	-0.18	0.11	0.01
non conformiste (Holl. : A)	0.56	0.39	0.43	0.41	0.38	0.27	0.22
altruiste (Holland : S)	0.25	0.06	0.30	0.37	0.11	0.07	0.05
extraverti (Holland : E)	0.21	-0.07	0.13	0.16	0.26	0.30	0.07
conformisme (Holland : R)	-0.38	-0.31	-0.27	-0.20	-0.36	-0.15	-0.15
Cabotin	0.27	0.07	0.27	0.24	0.27	0.17	0.00
Intellectuel	-0.19	-0.24	-0.17	-0.28	-0.11	0.15	-0.05
Pragmatique	0.20	0.02	0.24	0.26	0.17	0.09	-0.03
Scientifique	-0.14	-0.18	-0.11	-0.22	-0.15	0.14	-0.01
Féminité	0.28	0.10	0.32	0.47	0.12	0.01	0.06
Masculinité	-0.15	-0.18	-0.22	-0.30	-0.01	0.19	-0.08
AMBITION	0.00	-0.08	-0.09	-0.22	0.09	0.29	0.03
PERSEVERANCE	-0.21	-0.28	-0.17	-0.15	-0.20	0.05	-0.06
ORDRE	-0.31	-0.29	-0.24	-0.26	-0.27	-0.02	-0.10
BESOIN SOUTIEN	-0.08	0.07	0.02	0.22	-0.20	-0.31	-0.12
SOCIABILITE	0.28	0.00	0.27	0.26	0.27	0.25	0.05
ALTRUISME	0.22	0.07	0.28	0.29	0.10	0.07	0.03
HETEROPHILIE	0.32	0.03	0.29	0.33	0.29	0.23	0.05
CONSCIENCE-SOI	0.23	0.07	0.25	0.09	0.10	0.25	0.11
SUBORDINATION	-0.18	-0.03	-0.04	-0.02	-0.26	-0.24	-0.13
AUTORITE	0.18	-0.07	0.07	0.08	0.24	0.32	0.07
EXHIBITION	0.29	0.06	0.16	0.20	0.35	0.29	0.07
AGGRESSIVITE	-0.04	-0.09	-0.14	-0.13	0.05	0.18	-0.02
INDEPENDANCE	0.04	-0.17	-0.01	0.02	0.08	0.25	0.04
BOHEMIANISME	0.47	0.23	0.34	0.33	0.43	0.31	0.15
SENT_INFÉR	-0.12	0.07	0.00	0.06	-0.25	-0.28	-0.10
ASSURANCE	0.26	-0.03	0.16	0.14	0.32	0.35	0.08
ADAPTABILITE	0.21	-0.05	0.21	0.14	0.19	0.26	0.04
NARCISSISME	0.17	-0.06	0.12	-0.06	0.22	0.35	0.05
CONTRÔLE-EMOT	-0.25	-0.06	-0.12	-0.16	-0.33	-0.22	-0.12
CREATIVITE	0.52	0.27	0.38	0.25	0.46	0.41	0.19
EMPATHIE	0.26	0.10	0.29	0.25	0.18	0.11	0.02

ANNEXE 3.1.1 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du NEO-PI-R (O - suite)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de l'OUVERTURE					
	O ouverture	O1 : rêveries, imagination	O2 :sens esthétique	O3 : recept. Émotions	O4 . Actions nouvelles	O5 : curiosité intell.	O6 : autocritique- valeurs
LOCUS INTERNE	0.11	-0.07	0.03	-0.06	0.12	0.33	0.10
STYLE REFOULANT	0.40	0.29	0.29	0.40	0.30	0.13	0.11
STYLE RATIONNEL	0.27	0.01	0.18	0.03	0.31	0.41	0.10
STYLE PROJECTIF	-0.22	0.03	-0.13	0.01	-0.34	-0.33	-0.12
PREDISPOS. au STRESS	-0.25	-0.20	-0.26	-0.11	-0.17	-0.05	-0.11
TENDANCE type alpha	0.12	-0.01	-0.01	-0.06	0.17	0.29	0.07
Asocial (DSM IV)	-0.08	0.16	-0.03	0.08	-0.23	-0.27	-0.06
Agressif (DSM IV)	0.14	0.16	0.02	0.08	0.16	0.09	0.01
Négativiste (DSM IV)	0.04	0.13	0.03	0.26	-0.03	-0.17	-0.05
Grégaire (DSM IV)	0.28	0.14	0.18	0.23	0.34	0.17	0.00
Narcissique (DSM IV)	0.14	0.02	0.03	-0.05	0.28	0.27	-0.01
Évitant (DSM IV)	-0.25	0.00	-0.14	-0.10	-0.36	-0.30	-0.12
Soumis (DSM IV)	-0.06	-0.01	0.06	0.21	-0.18	-0.23	-0.10
Conformiste (DSM IV)	-0.38	-0.29	-0.30	-0.28	-0.35	-0.10	-0.13
joie	0.42	0.19	0.34	0.34	0.40	0.24	0.08
anxiété	-0.02	0.06	0.03	0.28	-0.19	-0.22	-0.03
énergie	0.03	-0.17	-0.04	0.00	0.15	0.24	-0.02
dépression	-0.25	0.04	-0.15	-0.09	-0.35	-0.33	-0.13
relaxation	0.30	0.18	0.31	0.18	0.23	0.17	0.04
agressivité	-0.16	-0.06	-0.21	-0.03	-0.11	-0.08	-0.10
réflexion	-0.12	-0.02	-0.07	-0.17	-0.25	0.00	0.02
asthénie	-0.09	0.20	-0.04	-0.15	-0.14	-0.18	-0.12
(1) PERFECTIONNISTE	-0.33	-0.27	-0.22	-0.21	-0.33	-0.11	-0.12
(2) ALTRUISTE	0.29	0.07	0.32	0.37	0.19	0.13	0.05
(3) BATTANT	0.03	-0.10	-0.07	-0.02	0.09	0.21	0.03
(4) ROMANTIQUE	0.52	0.29	0.38	0.29	0.45	0.38	0.20
(5) OBSERVATEUR	-0.14	-0.16	-0.12	-0.25	-0.15	0.15	0.00
(6) LOYAL	-0.18	-0.03	-0.04	0.02	-0.28	-0.28	-0.13
(7) ÉPICURIEN	0.36	0.09	0.25	0.25	0.40	0.31	0.09
(8) CHEF	0.21	-0.06	0.12	0.12	0.28	0.33	0.07
(9) MÉDIATEUR	0.20	0.02	0.23	0.09	0.09	0.23	0.08
PRAGMATISME	-0.20	-0.28	-0.16	-0.21	-0.13	0.11	-0.07
ANALYTIQUE	-0.23	-0.16	-0.21	-0.36	-0.20	0.08	-0.05
RATIONALITÉ	-0.24	-0.21	-0.20	-0.32	-0.21	0.08	-0.06
TENDANCE PRISE RISQUE	0.36	0.11	0.23	0.17	0.40	0.37	0.12
POTENTIEL CREATIF	0.39	0.13	0.25	0.11	0.40	0.43	0.16
SENS ORGANISATION	-0.20	-0.28	-0.16	-0.17	-0.17	0.09	-0.05
BESOIN DEVELOPPEMENT	0.36	0.09	0.22	0.16	0.34	0.41	0.17
Compréhension des autres	0.38	0.13	0.39	0.43	0.18	0.18	0.15
Proactivité	0.03	-0.17	-0.02	-0.10	0.11	0.30	0.03
Conscience organisation.	0.16	-0.09	0.10	-0.03	0.18	0.36	0.09
RECHER. DE NOUVEAUTE	0.47	0.30	0.35	0.30	0.43	0.28	0.13
EVITEMENT SOUFFRANCE	-0.17	0.01	-0.05	0.12	-0.30	-0.32	-0.11
BESOIN DE RECOMPENSE	-0.04	0.00	0.08	0.25	-0.16	-0.23	-0.10
PERSISTANCE	-0.31	-0.32	-0.27	-0.21	-0.23	-0.01	-0.11
AUTONOMIE	-0.03	-0.16	0.06	0.03	-0.05	0.07	-0.05
COOPERATION	0.19	0.09	0.25	0.34	0.10	-0.04	-0.03
TRANSCENDANCE	0.28	0.09	0.13	0.09	0.33	0.33	0.10

ANNEXE 3.1.2

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du NEO-PI-R (C)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de " CONSCIENCE "					
	C conscience	C1 : efficacité	C2 : ordre	C3 : sens du devoir	C4 : besoin réalisation	C5 : autodiscipline	C6 : contrôle du suivi, prévision
COHÉRENCE	0.28	0.24	0.06	0.32	0.23	0.34	0.10
FIDELITÉ	0.00	0.03	-0.07	0.02	0.03	0.07	-0.06
MOYENNE	0.19	0.28	0.10	0.11	0.31	0.08	0.03
VARIANCE	0.30	0.20	0.12	0.33	0.31	0.29	0.13
MODALITE	0.38	0.37	0.16	0.35	0.25	0.41	0.19
MATURITÉ/IMMATURITÉ	0.42	0.36	0.12	0.43	0.29	0.43	0.26
EXTRAVERTI/INTROVERTI	0.01	0.01	-0.04	-0.04	0.31	0.08	-0.26
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	0.26	0.23	0.18	0.17	0.19	0.25	0.13
CONFORMISTE/ANTICONF.	0.54	0.41	0.53	0.43	0.21	0.45	0.40
TENDU/DECONTRACTÉ	0.49	0.24	0.52	0.36	0.35	0.42	0.27
RATIONNEL/EXPRESSIF	0.47	0.33	0.45	0.33	0.30	0.40	0.27
Positivité	0.53	0.47	0.23	0.49	0.43	0.49	0.31
Négativité	-0.14	-0.18	0.13	-0.21	-0.10	-0.18	-0.14
ouverture	-0.43	-0.29	-0.48	-0.34	-0.05	-0.34	-0.41
conscience	0.73	0.54	0.60	0.58	0.46	0.62	0.46
extraversion	-0.02	0.01	-0.17	-0.02	0.29	0.05	-0.23
amabilité	-0.09	0.01	-0.25	0.03	-0.12	-0.11	0.06
stabilité	0.41	0.40	0.17	0.34	0.39	0.40	0.19
parent critique	0.39	0.20	0.43	0.23	0.40	0.34	0.09
parent affectueux	0.44	0.40	0.16	0.46	0.28	0.38	0.36
adulte	0.66	0.55	0.43	0.55	0.45	0.59	0.42
enfant libre	0.01	0.02	-0.11	-0.02	0.32	0.07	-0.24
enfant adapté	-0.53	-0.42	-0.30	-0.45	-0.42	-0.52	-0.30
pragmatique (Holland : R)	0.39	0.39	0.23	0.30	0.28	0.36	0.23
introverti (Holland : I)	0.45	0.37	0.37	0.35	0.19	0.35	0.39
non conformiste (Holl. : A)	-0.41	-0.31	-0.41	-0.35	-0.05	-0.34	-0.39
altruiste (Holland : S)	0.04	0.08	-0.15	0.14	0.04	0.02	0.08
extraverti (Holland : E)	0.37	0.26	0.22	0.28	0.52	0.38	0.01
conformisme (Holland : R)	0.62	0.46	0.56	0.53	0.24	0.49	0.52
Cabotin	-0.09	0.05	-0.28	-0.01	0.06	-0.05	-0.11
Intellectuel	0.68	0.54	0.50	0.55	0.43	0.58	0.45
Pragmatique	-0.02	0.08	-0.22	0.07	0.04	-0.01	-0.02
Scientifique	0.64	0.50	0.44	0.55	0.35	0.53	0.51
Féminité	-0.08	-0.04	-0.18	0.02	-0.01	-0.09	-0.04
Masculinité	0.48	0.36	0.39	0.33	0.43	0.45	0.20
AMBITION	0.45	0.34	0.33	0.31	0.44	0.42	0.17
PERSEVERANCE	0.73	0.53	0.56	0.62	0.43	0.61	0.53
ORDRE	0.68	0.52	0.55	0.58	0.33	0.56	0.54
BESOIN SOUTIEN	-0.30	-0.22	-0.16	-0.21	-0.36	-0.34	-0.07
SOCIABILITE	0.17	0.21	-0.09	0.21	0.27	0.19	0.03
ALTRUISME	-0.01	0.07	-0.22	0.10	-0.03	-0.02	0.08
HETEROPHILIE	0.08	0.12	-0.14	0.13	0.24	0.11	-0.05
CONSCIENCE-SOI	0.26	0.29	-0.03	0.31	0.15	0.22	0.28
SUBORDINATION	-0.06	0.03	-0.08	0.03	-0.30	-0.12	0.20
AUTORITE	0.38	0.25	0.24	0.27	0.53	0.39	0.03
EXHIBITION	0.03	0.00	-0.03	-0.03	0.34	0.09	-0.25
AGGRESSIVITE	0.34	0.19	0.34	0.19	0.41	0.32	0.04
INDEPENDANCE	0.62	0.42	0.45	0.50	0.59	0.57	0.27
BOHEMIANISME	-0.21	-0.15	-0.26	-0.21	0.17	-0.13	-0.37
SENT_INFER	-0.24	-0.13	-0.16	-0.14	-0.41	-0.29	0.07
ASSURANCE	0.30	0.23	0.12	0.23	0.49	0.32	-0.03
ADAPTABILITE	0.32	0.33	0.02	0.34	0.31	0.31	0.19
NARCISSISME	0.41	0.40	0.13	0.35	0.41	0.40	0.18
CONTRÔLE-EMOT	0.06	0.12	0.05	0.11	-0.25	-0.02	0.31
CREATIVITE	-0.18	-0.09	-0.30	-0.16	0.17	-0.10	-0.30
EMPATHIE	-0.12	0.03	-0.31	-0.01	-0.06	-0.10	-0.03

ANNEXE 3.1.2 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du NEO-PI-R (C - suite)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de " CONSCIENCE "					
	C conscience	C1 : efficacité	C2 : ordre	C3 : sens du devoir	C4 : besoin réalisation	C5 : autodiscipline	C6 : contrôle du suivi, prévision
LOCUS INTERNE	0.54	0.38	0.37	0.41	0.52	0.49	0.23
STYLE REFOULANT	-0.44	-0.37	-0.35	-0.39	-0.06	-0.36	-0.45
STYLE RATIONNEL	0.31	0.29	0.05	0.26	0.42	0.32	0.06
STYLE PROJECTIF	-0.17	-0.15	0.02	-0.13	-0.34	-0.23	0.07
PREDISPOS. au STRESS	0.42	0.22	0.50	0.27	0.34	0.35	0.17
TENDANCE type alpha	0.30	0.18	0.25	0.17	0.43	0.30	0.00
Asocial (DSM IV)	-0.35	-0.29	-0.14	-0.29	-0.41	-0.39	-0.08
Agressif (DSM IV)	-0.25	-0.24	-0.07	-0.31	0.04	-0.20	-0.36
Négativiste (DSM IV)	-0.31	-0.31	-0.07	-0.32	-0.15	-0.31	-0.29
Grégaire (DSM IV)	-0.29	-0.21	-0.26	-0.29	0.09	-0.20	-0.43
Narcissique (DSM IV)	0.04	0.06	0.00	-0.05	0.29	0.10	-0.21
Évitant (DSM IV)	-0.09	-0.04	0.02	-0.04	-0.35	-0.17	0.19
Soumis (DSM IV)	-0.09	-0.03	-0.10	0.01	-0.23	-0.14	0.11
Conformiste (DSM IV)	0.62	0.45	0.56	0.51	0.25	0.49	0.52
joie	-0.27	-0.15	-0.38	-0.21	0.07	-0.19	-0.34
anxiété	-0.10	-0.15	0.03	-0.06	-0.16	-0.16	0.02
énergie	0.48	0.34	0.35	0.35	0.55	0.47	0.10
dépression	-0.20	-0.14	-0.01	-0.16	-0.39	-0.26	0.08
relaxation	-0.23	-0.04	-0.41	-0.12	-0.12	-0.19	-0.11
agressivité	0.10	-0.03	0.29	-0.02	0.16	0.07	-0.06
réflexion	0.35	0.28	0.29	0.31	0.04	0.24	0.42
asthénie	-0.49	-0.26	-0.34	-0.41	-0.52	-0.49	-0.15
(1) PERFECTIONNISTE	0.57	0.45	0.46	0.51	0.18	0.44	0.54
(2) ALTRUISTE	0.00	0.07	-0.20	0.10	0.07	0.01	0.01
(3) BATTANT	0.42	0.24	0.38	0.27	0.49	0.39	0.08
(4) ROMANTIQUE	-0.22	-0.14	-0.29	-0.20	0.15	-0.14	-0.34
(5) OBSERVATEUR	0.62	0.50	0.44	0.52	0.34	0.52	0.48
(6) LOYAL	-0.08	0.00	-0.06	0.01	-0.31	-0.14	0.18
(7) ÉPICURIEN	-0.01	0.00	-0.12	-0.04	0.30	0.05	-0.26
(8) CHEF	0.35	0.24	0.19	0.26	0.52	0.36	0.00
(9) MÉDIATEUR	0.30	0.32	0.00	0.34	0.18	0.25	0.29
PRAGMATISME	0.71	0.57	0.50	0.60	0.45	0.62	0.49
ANALYTIQUE	0.55	0.45	0.45	0.43	0.26	0.45	0.44
RATIONALITÉ	0.61	0.49	0.45	0.51	0.30	0.51	0.50
TENDANCE PRISE RISQUE	0.03	0.04	-0.09	-0.01	0.34	0.10	-0.22
POTENTIEL CREATIF	0.11	0.12	-0.06	0.06	0.36	0.15	-0.14
SENS ORGANISATION	0.74	0.55	0.56	0.62	0.46	0.63	0.51
BESOIN DEVELOPPEMENT	0.23	0.16	0.08	0.16	0.45	0.26	-0.06
Compréhension des autres	0.08	0.10	-0.12	0.16	0.12	0.06	0.08
Proactivité	0.60	0.46	0.39	0.48	0.55	0.56	0.27
Conscience organisation.	0.55	0.45	0.29	0.45	0.52	0.51	0.25
RECHER. DE NOUVEAUTE	-0.42	-0.28	-0.45	-0.36	-0.02	-0.32	-0.45
EVITEMENT SOUFFRANCE	-0.13	-0.12	-0.01	-0.07	-0.31	-0.20	0.10
BESOIN DE RECOMPENSE	-0.11	-0.05	-0.11	-0.01	-0.22	-0.16	0.07
PERSISTANCE	0.71	0.50	0.63	0.56	0.44	0.60	0.45
AUTONOMIE	0.44	0.41	0.17	0.45	0.22	0.37	0.38
COOPERATION	-0.21	-0.09	-0.31	-0.09	-0.15	-0.20	-0.09
TRANSCENDANCE	0.06	0.03	0.01	-0.02	0.34	0.11	-0.21

ANNEXE 3.1.3

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du NEO-PI-R (E)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de " EXTRAVERSION "					
	E EXTRAVERSION	E1 : chaleur sociale	E2 : grégarité	E3 : sens de l'autorité	E4 : investissement, tenacité	E5 : rech. Stimulations	E6 : optimisme, émotions positives
COHÉRENCE	0.41	0.48	0.16	0.20	0.34	-0.01	0.40
FIDÉLITÉ	0.15	0.14	0.04	0.09	0.09	0.07	0.14
MOYENNE	0.25	0.12	-0.01	0.28	0.18	0.25	0.09
VARIANCE	0.22	0.33	-0.01	0.14	0.24	-0.13	0.30
MODALITÉ	0.31	0.33	0.22	0.16	0.28	0.03	0.17
MATURITÉ/IMMATURITÉ	0.38	0.50	0.21	0.17	0.28	-0.07	0.35
EXTRAVERTI/INTROVERTI	0.67	0.32	0.25	0.73	0.51	0.34	0.34
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	-0.01	-0.15	-0.27	0.29	0.20	0.07	-0.17
CONFORMISTE/ANTICONF.	-0.14	-0.04	-0.02	-0.10	0.02	-0.25	-0.11
TENDU/DECONTRACTÉ	-0.16	-0.23	-0.27	0.14	0.27	-0.25	-0.24
RATIONNEL/EXPRESSIF	-0.24	-0.26	-0.42	0.16	0.15	-0.19	-0.31
Positivité	0.39	0.48	0.13	0.28	0.32	-0.04	0.32
Négativité	-0.31	-0.45	-0.20	-0.05	-0.11	-0.01	-0.34
ouverture	0.47	0.31	0.29	0.28	0.14	0.36	0.35
conscience	-0.05	-0.01	-0.24	0.20	0.27	-0.25	-0.12
extraversion	0.74	0.51	0.36	0.61	0.46	0.34	0.48
amabilité	0.12	0.40	0.31	-0.34	-0.21	-0.03	0.32
stabilité	0.37	0.30	0.00	0.44	0.36	0.10	0.19
parent critique	0.07	-0.17	-0.22	0.46	0.39	-0.03	-0.16
parent affectueux	0.22	0.47	0.16	-0.04	0.11	-0.15	0.30
adulte	0.13	0.18	-0.13	0.25	0.29	-0.14	0.04
enfant libre	0.71	0.43	0.29	0.68	0.50	0.35	0.41
enfant adapté	-0.25	-0.23	0.08	-0.38	-0.37	0.07	-0.12
pragmatique (Holland : R)	0.14	0.10	-0.11	0.28	0.22	0.05	0.01
introverti (Holland : I)	-0.42	-0.31	-0.50	-0.07	-0.03	-0.25	-0.38
non conformiste (Holl. : A)	0.30	0.13	0.14	0.25	0.11	0.30	0.19
altruiste (Holland : S)	0.26	0.49	0.34	-0.16	-0.04	-0.03	0.40
extraverti (Holland : E)	0.62	0.38	0.16	0.70	0.59	0.15	0.32
conformisme (Holland : R)	-0.33	-0.10	-0.24	-0.22	-0.04	-0.40	-0.20
Cabotin	0.58	0.61	0.47	0.17	0.13	0.25	0.53
Intellectuel	-0.04	0.02	-0.26	0.20	0.24	-0.20	-0.10
Pragmatique	0.46	0.59	0.45	0.00	0.04	0.13	0.50
Scientifique	-0.20	-0.03	-0.33	-0.01	0.12	-0.29	-0.16
Féminité	0.26	0.43	0.37	-0.15	-0.05	0.00	0.38
Masculinité	0.14	-0.07	-0.24	0.50	0.41	0.02	-0.10
AMBITION	0.16	-0.04	-0.26	0.53	0.43	0.04	-0.08
PERSEVERANCE	-0.12	0.03	-0.23	0.04	0.19	-0.33	-0.09
ORDRE	-0.25	-0.06	-0.28	-0.08	0.07	-0.35	-0.18
BESOIN SOUTIEN	-0.27	-0.07	0.15	-0.56	-0.43	-0.09	-0.03
SOCIABILITÉ	0.62	0.65	0.40	0.30	0.29	0.15	0.53
ALTRUISME	0.22	0.47	0.31	-0.23	-0.11	-0.01	0.37
HETEROPHILIE	0.66	0.65	0.44	0.32	0.30	0.19	0.56
CONSCIENCE-SOI	0.05	0.31	-0.01	-0.13	-0.02	-0.11	0.18
SUBORDINATION	-0.39	-0.02	0.02	-0.68	-0.48	-0.21	-0.06
AUTORITÉ	0.54	0.28	0.06	0.72	0.60	0.15	0.23
EXHIBITION	0.65	0.30	0.22	0.73	0.53	0.33	0.32
AGGRESSIVITÉ	0.17	-0.14	-0.22	0.58	0.46	0.08	-0.12
INDEPENDANCE	0.32	0.20	-0.08	0.53	0.52	-0.07	0.11
BOHEMIANISME	0.62	0.32	0.27	0.58	0.38	0.38	0.35
SENT_INFÉR	-0.47	-0.14	0.00	-0.72	-0.55	-0.18	-0.14
ASSURANCE	0.65	0.41	0.17	0.71	0.58	0.21	0.35
ADAPTABILITÉ	0.46	0.58	0.25	0.21	0.25	0.04	0.43
NARCISSISME	0.44	0.41	0.06	0.44	0.37	0.09	0.28
CONTRÔLE-EMOT	-0.56	-0.18	-0.18	-0.69	-0.49	-0.30	-0.23
CRÉATIVITÉ	0.58	0.34	0.20	0.54	0.35	0.38	0.34
EMPATHIE	0.35	0.53	0.39	-0.11	-0.07	0.13	0.44

ANNEXE 3.1.3 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du NEO-PI-R (E - suite)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de " EXTRAVERSION "					
	E EXTRAVERSION	E1 : chaleur sociale	E2 : grégarité	E3 : sens de l'autorité	E4 : investissement, tenacité	E5 : rech. Stimulations	E6 : optimisme, émotions positives
LOCUS INTERNE	0.54	0.38	0.37	0.41	0.52	0.49	0.23
STYLE REFOULANT	-0.44	-0.37	-0.35	-0.39	-0.06	-0.36	-0.45
STYLE RATIONNEL	0.31	0.29	0.05	0.26	0.42	0.32	0.06
STYLE PROJECTIF	-0.17	-0.15	0.02	-0.13	-0.34	-0.23	0.07
PREDISPOS. au STRESS	0.42	0.22	0.50	0.27	0.34	0.35	0.17
TENDANCE type alpha	0.30	0.18	0.25	0.17	0.43	0.30	0.00
Asocial (DSM IV)	-0.35	-0.29	-0.14	-0.29	-0.41	-0.39	-0.08
Agressif (DSM IV)	-0.25	-0.24	-0.07	-0.31	0.04	-0.20	-0.36
Négativiste (DSM IV)	-0.31	-0.31	-0.07	-0.32	-0.15	-0.31	-0.29
Grégaire (DSM IV)	-0.29	-0.21	-0.26	-0.29	0.09	-0.20	-0.43
Narcissique (DSM IV)	0.04	0.06	0.00	-0.05	0.29	0.10	-0.21
Évitant (DSM IV)	-0.09	-0.04	0.02	-0.04	-0.35	-0.17	0.19
Soumis (DSM IV)	-0.09	-0.03	-0.10	0.01	-0.23	-0.14	0.11
Conformiste (DSM IV)	0.62	0.45	0.56	0.51	0.25	0.49	0.52
joie	-0.27	-0.15	-0.38	-0.21	0.07	-0.19	-0.34
anxiété	-0.10	-0.15	0.03	-0.06	-0.16	-0.16	0.02
énergie	0.48	0.34	0.35	0.35	0.55	0.47	0.10
dépression	-0.20	-0.14	-0.01	-0.16	-0.39	-0.26	0.08
relaxation	-0.23	-0.04	-0.41	-0.12	-0.12	-0.19	-0.11
agressivité	0.10	-0.03	0.29	-0.02	0.16	0.07	-0.06
réflexion	0.35	0.28	0.29	0.31	0.04	0.24	0.42
asthénie	-0.49	-0.26	-0.34	-0.41	-0.52	-0.49	-0.15
(1) PERFECTIONNISTE	0.57	0.45	0.46	0.51	0.18	0.44	0.54
(2) ALTRUISTE	0.00	0.07	-0.20	0.10	0.07	0.01	0.01
(3) BATTANT	0.42	0.24	0.38	0.27	0.49	0.39	0.08
(4) ROMANTIQUE	-0.22	-0.14	-0.29	-0.20	0.15	-0.14	-0.34
(5) OBSERVATEUR	0.62	0.50	0.44	0.52	0.34	0.52	0.48
(6) LOYAL	-0.08	0.00	-0.06	0.01	-0.31	-0.14	0.18
(7) ÉPICURIEN	-0.01	0.00	-0.12	-0.04	0.30	0.05	-0.26
(8) CHEF	0.35	0.24	0.19	0.26	0.52	0.36	0.00
(9) MÉDIATEUR	0.30	0.32	0.00	0.34	0.18	0.25	0.29
PRAGMATISME	0.71	0.57	0.50	0.60	0.45	0.62	0.49
ANALYTIQUE	0.55	0.45	0.45	0.43	0.26	0.45	0.44
RATIONALITÉ	0.61	0.49	0.45	0.51	0.30	0.51	0.50
TENDANCE PRISE RISQUE	0.03	0.04	-0.09	-0.01	0.34	0.10	-0.22
POTENTIEL CREATIF	0.11	0.12	-0.06	0.06	0.36	0.15	-0.14
SENS ORGANISATION	0.74	0.55	0.56	0.62	0.46	0.63	0.51
BESOIN DEVELOPPEMENT	0.23	0.16	0.08	0.16	0.45	0.26	-0.06
Compréhension des autres	0.08	0.10	-0.12	0.16	0.12	0.06	0.08
Proactivité	0.60	0.46	0.39	0.48	0.55	0.56	0.27
Conscience organisation.	0.55	0.45	0.29	0.45	0.52	0.51	0.25
RECHER. DE NOUVEAUTE	-0.42	-0.28	-0.45	-0.36	-0.02	-0.32	-0.45
EVITEMENT SOUFFRANCE	-0.13	-0.12	-0.01	-0.07	-0.31	-0.20	0.10
BESOIN DE RECOMPENSE	-0.11	-0.05	-0.11	-0.01	-0.22	-0.16	0.07
PERSISTANCE	0.71	0.50	0.63	0.56	0.44	0.60	0.45
AUTONOMIE	0.44	0.41	0.17	0.45	0.22	0.37	0.38
COOPERATION	-0.21	-0.09	-0.31	-0.09	-0.15	-0.20	-0.09
TRANSCENDANCE	0.06	0.03	0.01	-0.02	0.34	0.11	-0.21

ANNEXE 3.1.4

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du NEO-PI-R (A)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de " AGREABILITE "					
	A AGREABILITE	A1 : capacité à faire confiance	A2 : authenticité	A3 altruisme	A4 . Flexibilité	A5 : modestie- humilité	A6 : empathie
COHÉRENCE	0.32	0.37	0.17	0.43	0.08	0.11	0.16
FIDELITÉ	0.03	0.10	-0.03	0.09	-0.02	0.00	0.01
MOYENNE	-0.23	-0.16	-0.23	0.02	-0.25	-0.19	-0.02
VARIANCE	0.19	0.13	0.15	0.30	0.03	0.13	0.04
MODALITE	0.25	0.30	0.17	0.32	0.01	0.05	0.17
MATURITÉ/IMMATURITÉ	0.39	0.41	0.27	0.50	0.13	0.12	0.22
EXTRAVERTI/INTROVERTI	-0.18	0.13	-0.24	0.08	-0.32	-0.31	0.01
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	-0.24	0.00	-0.26	-0.09	-0.17	-0.28	-0.18
CONFORMISTE/ANTICONF.	-0.06	-0.03	0.10	-0.07	-0.04	-0.05	-0.21
TENDU/DECONTRACTÉ	-0.27	-0.21	-0.17	-0.22	-0.29	-0.05	-0.17
RATIONNEL/EXPRESSIF	-0.26	-0.13	-0.22	-0.20	-0.26	-0.08	-0.21
Positivité	0.24	0.30	0.18	0.44	0.00	0.01	0.10
Négativité	-0.42	-0.40	-0.31	-0.48	-0.25	-0.10	-0.19
ouverture	0.11	0.15	-0.01	0.19	0.00	-0.03	0.22
conscience	-0.13	-0.04	-0.08	0.02	-0.21	-0.08	-0.16
extraversion	0.07	0.26	-0.04	0.31	-0.16	-0.16	0.16
amabilité	0.50	0.24	0.44	0.41	0.37	0.31	0.28
stabilité	0.01	0.23	-0.06	0.26	-0.12	-0.21	-0.03
parent critique	-0.42	-0.21	-0.37	-0.23	-0.44	-0.24	-0.19
parent affectueux	0.40	0.28	0.35	0.48	0.18	0.18	0.17
adulte	0.01	0.13	0.01	0.21	-0.11	-0.09	-0.08
enfant libre	-0.04	0.21	-0.14	0.22	-0.24	-0.23	0.10
enfant adapté	-0.05	-0.23	0.00	-0.24	0.10	0.12	0.04
pragmatique (Holland : R)	-0.10	0.12	-0.11	0.10	-0.10	-0.24	-0.13
introverti (Holland : I)	-0.17	-0.15	-0.13	-0.14	-0.09	-0.02	-0.18
non conformiste (Holl. : A)	0.00	0.02	-0.10	0.05	-0.06	-0.01	0.18
altruiste (Holland : S)	0.48	0.26	0.42	0.46	0.27	0.29	0.30
extraverti (Holland : E)	-0.09	0.16	-0.15	0.20	-0.32	-0.21	0.02
conformisme (Holland : R)	0.01	-0.10	0.10	0.00	-0.01	0.12	-0.12
Cabotin	0.35	0.36	0.25	0.46	0.16	0.02	0.23
Intellectuel	-0.08	0.03	-0.06	0.08	-0.15	-0.09	-0.13
Pragmatique	0.43	0.34	0.35	0.49	0.23	0.13	0.26
Scientifique	0.03	0.00	0.04	0.12	-0.03	0.05	-0.06
Féminité	0.40	0.17	0.35	0.36	0.21	0.28	0.29
Masculinité	-0.33	-0.04	-0.32	-0.08	-0.34	-0.33	-0.20
AMBITION	-0.30	-0.02	-0.32	-0.04	-0.33	-0.29	-0.16
PERSEVERANCE	0.01	-0.01	0.05	0.11	-0.09	0.05	-0.07
ORDRE	-0.01	-0.04	0.05	0.05	-0.05	0.05	-0.12
BESOIN SOUTIEN	0.17	-0.13	0.24	-0.05	0.25	0.26	0.09
SOCIABILITE	0.35	0.37	0.24	0.52	0.08	0.03	0.23
ALTRUISME	0.51	0.28	0.43	0.47	0.33	0.28	0.29
HETEROPHILIE	0.33	0.35	0.22	0.49	0.06	0.02	0.25
CONSCIENCE-SOI	0.39	0.24	0.30	0.42	0.24	0.23	0.20
SUBORDINATION	0.33	0.01	0.37	0.12	0.39	0.31	0.10
AUTORITE	-0.17	0.11	-0.22	0.14	-0.36	-0.26	-0.02
EXHIBITION	-0.18	0.11	-0.25	0.09	-0.33	-0.30	0.02
AGGRESSIVITE	-0.44	-0.15	-0.43	-0.20	-0.44	-0.34	-0.19
INDEPENDANCE	-0.11	0.06	-0.13	0.14	-0.30	-0.14	-0.04
BOHEMIANISME	-0.07	0.13	-0.17	0.13	-0.21	-0.19	0.12
SENT_INFÉR	0.25	-0.10	0.30	-0.02	0.36	0.32	0.08
ASSURANCE	-0.06	0.21	-0.14	0.25	-0.28	-0.23	0.05
ADAPTABILITE	0.36	0.36	0.27	0.52	0.11	0.07	0.20
NARCISSISME	0.11	0.29	0.02	0.35	-0.08	-0.13	0.05
CONTRÔLE-EMOT	0.22	-0.07	0.28	0.01	0.33	0.28	0.00
CREATIVITE	0.01	0.19	-0.13	0.20	-0.14	-0.17	0.14
EMPATHIE	0.46	0.33	0.37	0.47	0.30	0.18	0.27

ANNEXE 3.1.4 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à vis des facteurs du NEO-PI-R (A-suite)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de " AGREABILITE "					
	A AGREABILITE	A1 : capacité à faire confiance	A2 : authenticité	A3 altruisme	A4 . Flexibilité	A5 : modestie- humilité	A6 : empathie
LOCUS INTERNE	-0.19	0.01	-0.22	0.06	-0.31	-0.17	-0.07
STYLE REFOULANT	-0.10	-0.04	-0.16	-0.04	-0.14	-0.09	0.12
STYLE RATIONNEL	0.05	0.27	-0.06	0.33	-0.15	-0.18	0.08
STYLE PROJECTIF	-0.03	-0.31	0.08	-0.28	0.16	0.23	-0.05
PREDISPOS. au STRESS	-0.41	-0.27	-0.32	-0.29	-0.39	-0.20	-0.23
TENDANCE type alpha	-0.37	-0.07	-0.40	-0.11	-0.42	-0.31	-0.13
Asocial (DSM IV)	-0.06	-0.32	0.02	-0.31	0.15	0.20	-0.02
Agressif (DSM IV)	-0.45	-0.22	-0.44	-0.34	-0.37	-0.31	-0.13
Négativiste (DSM IV)	-0.25	-0.28	-0.18	-0.31	-0.16	-0.03	-0.05
Grégaire (DSM IV)	-0.14	0.10	-0.20	0.05	-0.22	-0.28	0.05
Narcissique (DSM IV)	-0.29	0.09	-0.34	0.00	-0.34	-0.41	-0.09
Évitant (DSM IV)	0.09	-0.22	0.18	-0.17	0.27	0.27	-0.03
Soumis (DSM IV)	0.38	0.05	0.40	0.20	0.35	0.34	0.17
Conformiste (DSM IV)	-0.08	-0.14	0.01	-0.07	-0.06	0.06	-0.16
joie	0.16	0.27	0.05	0.31	-0.01	-0.10	0.21
anxiété	0.05	-0.23	0.11	-0.12	0.09	0.26	0.07
énergie	-0.18	0.11	-0.20	0.13	-0.36	-0.27	-0.06
dépression	-0.03	-0.29	0.08	-0.29	0.20	0.21	-0.08
relaxation	0.40	0.32	0.29	0.41	0.29	0.11	0.25
agressivité	-0.49	-0.34	-0.40	-0.40	-0.39	-0.23	-0.22
réflexion	0.00	-0.18	0.05	-0.09	0.08	0.20	-0.07
asthénie	-0.01	-0.15	0.03	-0.22	0.25	0.06	-0.05
(1) PERFECTIONNISTE	0.12	-0.04	0.19	0.08	0.10	0.18	-0.07
(2) ALTRUISTE	0.46	0.31	0.38	0.50	0.23	0.21	0.30
(3) BATTANT	-0.35	-0.09	-0.35	-0.10	-0.43	-0.27	-0.13
(4) ROMANTIQUE	-0.06	0.12	-0.18	0.13	-0.18	-0.17	0.12
(5) OBSERVATEUR	-0.03	-0.02	-0.01	0.06	-0.06	0.02	-0.10
(6) LOYAL	0.30	-0.03	0.36	0.07	0.37	0.33	0.08
(7) ÉPICURIEN	-0.04	0.21	-0.14	0.21	-0.24	-0.24	0.10
(8) CHEF	-0.12	0.15	-0.18	0.19	-0.33	-0.24	0.01
(9) MÉDIATEUR	0.41	0.27	0.32	0.46	0.23	0.21	0.21
PRAGMATISME	0.04	0.10	0.05	0.19	-0.09	-0.03	-0.08
ANALYTIQUE	-0.15	-0.10	-0.11	-0.08	-0.10	-0.05	-0.19
RATIONALITÉ	-0.04	-0.03	-0.01	0.04	-0.04	0.00	-0.13
TENDANCE PRISE RISQUE	-0.11	0.17	-0.21	0.17	-0.27	-0.27	0.05
POTENTIEL CREATIF	-0.09	0.18	-0.20	0.18	-0.25	-0.24	0.05
SENS ORGANISATION	-0.02	0.01	0.02	0.12	-0.13	0.01	-0.09
BESOIN DEVELOPPEMENT	-0.13	0.10	-0.22	0.14	-0.31	-0.21	0.04
Compréhension des autres	0.43	0.22	0.35	0.44	0.19	0.29	0.30
Proactivité	-0.10	0.13	-0.13	0.18	-0.27	-0.19	-0.06
Conscience organisation.	0.01	0.19	-0.06	0.27	-0.20	-0.12	0.01
RECHER. DE NOUVEAUTE	0.00	0.15	-0.12	0.13	-0.08	-0.16	0.15
EVITEMENT SOUFFRANCE	0.14	-0.20	0.22	-0.11	0.24	0.31	0.04
BESOIN DE RECOMPENSE	0.36	0.04	0.39	0.19	0.32	0.33	0.18
PERSISTANCE	-0.18	-0.09	-0.10	-0.04	-0.23	-0.08	-0.18
AUTONOMIE	0.40	0.26	0.36	0.44	0.21	0.19	0.15
COOPERATION	0.44	0.23	0.39	0.37	0.30	0.23	0.27
TRANSCENDANCE	-0.28	0.05	-0.34	0.00	-0.37	-0.34	-0.04

ANNEXE 3.1.5

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du NEO-PI-R (N)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de " NEUROTICISM "					
	N NEUROTICISM	N1 : anxiété	N2 : agressivité- colère	N3 : dépression	N4 : retrait- timidité	N5 : impulsivité- diff. Contrôle	N6 : sensibilité au stress
COHÉRENCE	-0.34	-0.28	-0.23	-0.33	-0.29	-0.02	-0.29
FIDÉLITÉ	-0.06	-0.10	-0.03	-0.08	-0.12	0.07	0.00
MOYENNE	0.16	0.12	0.20	0.13	-0.01	0.26	-0.01
VARIANCE	-0.17	-0.09	-0.14	-0.14	-0.14	0.03	-0.24
MODALITE	-0.33	-0.22	-0.16	-0.32	-0.26	-0.21	-0.27
MATURITÉ/IMMATURITÉ	-0.43	-0.31	-0.28	-0.39	-0.33	-0.21	-0.35
EXTRAVERTI/INTROVERTI	-0.16	-0.18	0.15	-0.28	-0.38	0.31	-0.26
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	-0.55	-0.49	-0.36	-0.43	-0.33	-0.23	-0.56
CONFORMISTE/ANTICONF.	-0.16	-0.05	-0.11	-0.16	0.03	-0.29	-0.14
TENDU/DECONTRACTÉ	0.25	0.38	0.28	0.19	0.19	-0.07	0.06
RATIONNEL/EXPRESSIF	-0.12	-0.01	-0.03	-0.05	-0.05	-0.16	-0.26
Positivité	-0.45	-0.32	-0.27	-0.38	-0.34	-0.18	-0.47
Négativité	0.55	0.49	0.45	0.44	0.37	0.25	0.43
ouverture	0.06	-0.06	0.12	0.01	-0.19	0.35	0.08
conscience	-0.20	-0.02	-0.08	-0.17	-0.06	-0.24	-0.35
extraversion	-0.21	-0.24	0.04	-0.28	-0.41	0.27	-0.24
amabilité	0.03	0.01	-0.12	0.08	0.04	-0.05	0.15
stabilité	-0.63	-0.54	-0.37	-0.55	-0.48	-0.16	-0.65
parent critique	0.12	0.20	0.28	0.04	0.00	0.12	-0.11
parent affectueux	-0.27	-0.15	-0.24	-0.19	-0.15	-0.23	-0.25
adulte	-0.47	-0.30	-0.29	-0.38	-0.27	-0.29	-0.54
enfant libre	-0.22	-0.25	0.06	-0.29	-0.43	0.28	-0.29
enfant adapté	0.59	0.44	0.35	0.51	0.41	0.27	0.63
pragmatique (Holland : R)	-0.62	-0.53	-0.41	-0.52	-0.37	-0.25	-0.61
introverti (Holland : I)	-0.17	-0.04	-0.19	-0.04	0.04	-0.29	-0.27
non conformiste (Holl. : A)	0.22	0.11	0.23	0.17	-0.07	0.37	0.18
altruiste (Holland : S)	0.07	0.08	-0.02	0.08	0.01	0.01	0.13
extraverti (Holland : E)	-0.21	-0.14	0.09	-0.28	-0.36	0.16	-0.36
conformisme (Holland : R)	0.03	0.18	-0.04	0.08	0.20	-0.31	-0.06
Cabotin	-0.29	-0.34	-0.19	-0.29	-0.33	0.08	-0.18
Intellectuel	-0.37	-0.20	-0.24	-0.29	-0.18	-0.30	-0.48
Pragmatique	-0.19	-0.21	-0.15	-0.18	-0.20	0.03	-0.07
Scientifique	-0.26	-0.07	-0.24	-0.13	-0.04	-0.36	-0.35
Féminité	0.28	0.25	0.17	0.23	0.11	0.15	0.31
Masculinité	-0.38	-0.26	-0.13	-0.35	-0.28	-0.11	-0.52
AMBITION	-0.37	-0.26	-0.13	-0.33	-0.31	-0.08	-0.52
PERSEVERANCE	-0.13	0.06	-0.09	-0.07	0.02	-0.29	-0.26
ORDRE	-0.17	0.01	-0.16	-0.08	0.05	-0.35	-0.26
BESOIN SOUTIEN	0.53	0.44	0.24	0.48	0.45	0.10	0.60
SOCIABILITE	-0.31	-0.28	-0.15	-0.30	-0.35	0.04	-0.27
ALTRUISME	-0.05	-0.05	-0.15	0.00	-0.04	-0.06	0.05
HETEROPHILIE	-0.22	-0.21	-0.07	-0.24	-0.32	0.12	-0.19
CONSCIENCE-SOI	-0.28	-0.19	-0.32	-0.13	-0.14	-0.24	-0.24
SUBORDINATION	0.13	0.12	-0.15	0.21	0.30	-0.23	0.26
AUTORITE	-0.24	-0.16	0.06	-0.30	-0.36	0.13	-0.41
EXHIBITION	-0.13	-0.16	0.16	-0.24	-0.36	0.31	-0.24
AGGRESSIVITE	-0.10	-0.02	0.13	-0.15	-0.16	0.08	-0.30
INDEPENDANCE	-0.18	-0.03	0.04	-0.20	-0.22	-0.03	-0.37
BOHEMIANISME	-0.04	-0.12	0.17	-0.13	-0.31	0.38	-0.10
SENT_INFER	0.34	0.28	0.01	0.39	0.42	-0.10	0.46
ASSURANCE	-0.32	-0.26	0.00	-0.36	-0.44	0.14	-0.43
ADAPTABILITE	-0.40	-0.32	-0.27	-0.34	-0.34	-0.11	-0.37
NARCISSISME	-0.57	-0.48	-0.33	-0.50	-0.48	-0.13	-0.60
CONTRÔLE-EMOT	0.08	0.11	-0.19	0.20	0.32	-0.31	0.18
CREATIVITE	-0.22	-0.28	-0.02	-0.24	-0.40	0.27	-0.25
EMPATHIE	-0.19	-0.23	-0.21	-0.14	-0.18	-0.01	-0.05

ANNEXE 3.1.5 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du NEO-PI-R (N-suite)

Echelles de L.A.B.E.L.	"Big FIVE"	facettes de " NEUROTICISM "					
	N NEUROTICISM	N1 : anxiété	N2 : agressivité- colère	N3 : dépression	N4 : retrait- timidité	N5 : impulsivité- diff. Contrôle	N6 : sensibilité au stress
LOCUS INTERNE	-0.24	-0.11	-0.03	-0.22	-0.25	-0.06	-0.43
STYLE REFOULANT	0.55	0.51	0.23	0.55	0.56	-0.03	0.56
STYLE RATIONNEL	-0.51	-0.44	-0.24	-0.47	-0.50	-0.01	-0.56
STYLE PROJECTIF	0.33	0.19	0.36	0.20	-0.01	0.45	0.28
PREDISPOS. au STRESS	0.20	0.29	0.29	0.12	0.13	0.05	-0.02
TENDANCE type alpha	-0.16	-0.09	0.09	-0.19	-0.25	0.11	-0.35
Asocial (DSM IV)	0.59	0.50	0.27	0.58	0.53	0.07	0.61
Agressif (DSM IV)	0.22	0.12	0.34	0.10	-0.03	0.38	0.10
Négativiste (DSM IV)	0.62	0.51	0.52	0.47	0.33	0.38	0.54
Grégaire (DSM IV)	-0.05	-0.17	0.17	-0.18	-0.30	0.40	-0.07
Narcissique (DSM IV)	-0.36	-0.39	-0.03	-0.42	-0.46	0.21	-0.43
Évitant (DSM IV)	0.34	0.33	0.01	0.41	0.48	-0.19	0.41
Soumis (DSM IV)	0.29	0.27	0.05	0.30	0.31	-0.06	0.40
Conformiste (DSM IV)	-0.04	0.13	-0.09	0.03	0.17	-0.33	-0.14
joie	-0.15	-0.24	0.02	-0.21	-0.34	0.30	-0.10
anxiété	0.68	0.65	0.41	0.61	0.52	0.12	0.61
énergie	-0.27	-0.18	0.04	-0.33	-0.35	0.07	-0.43
dépression	0.44	0.39	0.12	0.47	0.51	-0.09	0.49
relaxation	-0.29	-0.35	-0.28	-0.22	-0.25	0.00	-0.12
agressivité	0.36	0.36	0.41	0.23	0.19	0.21	0.17
réflexion	0.09	0.20	-0.10	0.22	0.27	-0.30	0.02
asthénie	0.10	-0.04	-0.13	0.16	0.21	-0.04	0.26
(1) PERFECTIONNISTE	-0.06	0.10	-0.16	0.04	0.18	-0.37	-0.10
(2) ALTRUISTE	-0.06	-0.06	-0.07	-0.05	-0.12	0.05	0.02
(3) BATTANT	-0.05	0.05	0.18	-0.11	-0.16	0.11	-0.27
(4) ROMANTIQUE	-0.09	-0.16	0.10	-0.14	-0.33	0.33	-0.14
(5) OBSERVATEUR	-0.28	-0.10	-0.24	-0.15	-0.06	-0.34	-0.37
(6) LOYAL	0.24	0.22	-0.06	0.29	0.36	-0.18	0.35
(7) ÉPICURIEN	-0.20	-0.24	0.08	-0.29	-0.42	0.30	-0.26
(8) CHEF	-0.26	-0.19	0.05	-0.31	-0.39	0.15	-0.40
(9) MÉDIATEUR	-0.31	-0.21	-0.32	-0.17	-0.17	-0.23	-0.26
PRAGMATISME	-0.35	-0.18	-0.23	-0.28	-0.16	-0.31	-0.44
ANALYTIQUE	-0.27	-0.12	-0.23	-0.15	-0.03	-0.33	-0.36
RATIONALITÉ	-0.30	-0.13	-0.27	-0.17	-0.04	-0.38	-0.37
TENDANCE PRISE RISQUE	-0.28	-0.29	0.02	-0.33	-0.45	0.25	-0.36
POTENTIEL CREATIF	-0.35	-0.34	-0.07	-0.35	-0.46	0.17	-0.43
SENS ORGANISATION	-0.20	-0.01	-0.12	-0.14	-0.05	-0.28	-0.34
BESOIN DEVELOPPEMENT	-0.19	-0.14	0.06	-0.22	-0.35	0.17	-0.35
Compréhension des autres	0.11	0.13	0.04	0.13	-0.01	0.05	0.11
Proactivité	-0.40	-0.26	-0.14	-0.37	-0.35	-0.10	-0.54
Conscience organisation.	-0.42	-0.29	-0.18	-0.37	-0.38	-0.10	-0.54
RECHER. DE NOUVEAUTE	-0.08	-0.20	0.07	-0.14	-0.30	0.36	-0.05
EVITEMENT SOUFFRANCE	0.54	0.50	0.21	0.53	0.53	-0.03	0.57
BESOIN DE RECOMPENSE	0.34	0.30	0.10	0.33	0.32	-0.01	0.43
PERSISTANCE	-0.09	0.08	0.01	-0.08	0.02	-0.21	-0.25
AUTONOMIE	-0.28	-0.17	-0.28	-0.19	-0.12	-0.27	-0.24
COOPERATION	0.10	0.03	-0.01	0.08	0.02	0.09	0.22
TRANSCENDANCE	-0.20	-0.21	0.10	-0.27	-0.38	0.26	-0.32

ANNEXE 3.2

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des facteurs du TCI de Cloninger

Echelles de L.A.B.E.L.	Echelles du TCI de Cloninger (trad. Française)						
	RECH-NOUV.	EVIT. SOUFFR.	BESOIN RECOMP.	PERSIST.	DETERM.-AUTON.	COOPER.	RECH. TRANSC.
COHÉRENCE	-0.18	-0.14	0.18	0.17	0.25	0.21	0.00
FIDÉLITÉ	-0.26	-0.12	0.02	0.30	0.06	-0.07	0.14
MOYENNE	-0.02	-0.20	0.01	0.08	-0.06	0.06	0.10
VARIANCE	0.06	-0.29	0.01	0.21	0.23	0.13	0.05
MODALITÉ	-0.03	-0.05	0.00	0.10	0.19	0.15	-0.08
MATURITÉ/IMMATURITÉ	-0.09	-0.19	0.07	0.14	0.24	0.14	-0.01
EXTRAVERTI/INTROVERTI	0.44	-0.53	-0.16	-0.03	-0.07	-0.04	0.27
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	0.00	-0.57	-0.32	0.05	0.01	-0.17	0.13
CONFORMISTE/ANTICONF.	-0.49	0.13	0.13	0.26	0.09	0.05	-0.13
TENDU/DECONTRACTÉ	-0.36	0.16	-0.07	0.27	-0.03	-0.12	0.06
RATIONNEL/EXPRESSIF	-0.21	-0.16	-0.26	0.21	0.00	-0.18	0.10
Positivité	-0.01	-0.30	-0.09	0.26	0.21	0.09	-0.04
Négativité	-0.15	0.25	0.06	-0.08	-0.25	-0.12	0.13
ouverture	0.57	-0.16	-0.01	-0.23	0.01	0.13	0.01
conscience	-0.37	-0.17	-0.13	0.35	0.04	-0.10	0.10
extraversion	0.42	-0.41	-0.06	0.01	0.05	0.11	0.10
amabilité	0.16	0.19	0.17	-0.01	0.23	0.25	-0.29
stabilité	0.00	-0.48	-0.17	0.18	0.11	-0.01	0.08
parent critique	-0.17	-0.17	-0.15	0.16	-0.16	-0.18	0.27
parent affectueux	-0.04	-0.09	0.02	0.24	0.27	0.17	-0.17
adulte	-0.22	-0.34	-0.16	0.31	0.13	-0.03	0.05
enfant libre	0.40	-0.48	-0.12	0.01	0.00	0.05	0.18
enfant adapté	0.07	0.45	0.23	-0.26	-0.14	0.05	-0.08
pragmatique (Holland : R)	-0.15	-0.46	-0.15	0.17	0.06	-0.05	0.10
introverti (Holland : I)	-0.32	-0.11	-0.21	0.20	0.02	-0.15	0.06
non conformiste (Holl. : A)	0.52	-0.08	-0.06	-0.24	-0.05	0.05	0.06
altruiste (Holland : S)	0.18	0.15	0.14	0.05	0.23	0.25	-0.25
extraverti (Holland : E)	0.14	-0.43	-0.15	0.21	0.02	-0.01	0.20
conformisme (Holland : R)	-0.53	0.17	0.02	0.35	0.08	-0.04	-0.06
Cabotin	0.27	-0.18	0.08	-0.01	0.16	0.21	-0.11
Intellectuel	-0.30	-0.28	-0.19	0.32	0.09	-0.09	0.08
Pragmatique	0.20	-0.05	0.13	0.02	0.19	0.23	-0.18
Scientifique	-0.32	-0.18	-0.20	0.32	0.15	-0.07	0.00
Féminité	0.22	0.27	0.20	0.00	0.16	0.25	-0.23
Masculinité	-0.18	-0.45	-0.22	0.20	-0.05	-0.16	0.24
AMBITION	-0.09	-0.46	-0.27	0.18	-0.03	-0.15	0.23
PERSEVERANCE	-0.38	-0.08	-0.12	0.38	0.13	-0.05	0.01
ORDRE	-0.46	-0.05	-0.10	0.36	0.11	-0.07	-0.01
BESOIN SOUTIEN	-0.05	0.55	0.31	-0.13	-0.01	0.14	-0.22
SOCIABILITÉ	0.23	-0.23	0.02	0.11	0.19	0.18	-0.08
ALTRUISME	0.17	0.09	0.13	0.03	0.25	0.24	-0.26
HETEROPHILIE	0.28	-0.21	0.04	0.07	0.17	0.20	-0.08
CONSCIENCE-SOI	0.08	-0.12	-0.10	0.15	0.30	0.14	-0.20
SUBORDINATION	-0.19	0.45	0.24	-0.02	0.17	0.18	-0.35
AUTORITÉ	0.11	-0.50	-0.21	0.20	-0.01	-0.06	0.24
EXHIBITION	0.34	-0.51	-0.14	0.02	-0.09	-0.02	0.28
AGGRESSIVITÉ	-0.10	-0.38	-0.22	0.13	-0.15	-0.19	0.31
INDEPENDANCE	-0.10	-0.34	-0.19	0.31	0.05	-0.07	0.17
BOHEMIANISME	0.53	-0.37	-0.09	-0.12	-0.06	0.05	0.18
SENT_INFÉR	-0.13	0.56	0.26	-0.12	0.07	0.14	-0.30
ASSURANCE	0.21	-0.51	-0.17	0.16	0.04	0.01	0.18
ADAPTABILITÉ	0.13	-0.25	-0.04	0.17	0.23	0.16	-0.10
NARCISSISME	0.07	-0.44	-0.17	0.19	0.15	0.03	0.04
CONTRÔLE-EMOT	-0.40	0.48	0.17	0.05	0.16	0.09	-0.34
CREATIVITÉ	0.47	-0.44	-0.16	-0.09	0.02	0.04	0.12

ANNEXE 3.2 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à vis des facteurs du TCI de Cloninger (suiv.)

Echelles de L.A.B.E.L.	Echelles du TCI de Cloninger (trad. Française)						
	RECH-NOUV.	EVIT.SOUFFR.	BESOIN RECOMP.	PERSIST.	DETERM.-AUTON.	COOPER.	RECH. TRANSC.
LOCUS INTERNE	-0.06	-0.38	-0.26	0.24	0.02	-0.12	0.19
STYLE REFOULANT	-0.25	0.54	0.19	-0.09	-0.08	0.00	-0.13
STYLE RATIONNEL	0.18	-0.51	-0.19	0.14	0.12	0.02	0.10
STYLE PROJECTIF	0.50	-0.01	0.06	-0.28	-0.16	0.05	0.12
PREDISPOS. au STRESS	-0.30	-0.04	-0.07	0.18	-0.17	-0.17	0.22
TENDANCE type alpha	0.01	-0.43	-0.26	0.12	-0.11	-0.17	0.29
Asocial (DSM IV)	-0.11	0.49	0.16	-0.18	-0.11	-0.01	-0.10
Agressif (DSM IV)	0.15	-0.16	-0.07	-0.16	-0.30	-0.15	0.30
Négativiste (DSM IV)	0.03	0.34	0.17	-0.17	-0.23	-0.02	0.08
Grégaire (DSM IV)	0.45	-0.37	0.03	-0.18	-0.14	0.07	0.20
Narcissique (DSM IV)	0.18	-0.56	-0.16	0.01	-0.11	-0.07	0.28
Évitant (DSM IV)	-0.33	0.56	0.18	-0.05	0.01	0.02	-0.23
Soumis (DSM IV)	-0.06	0.45	0.28	-0.02	0.14	0.22	-0.30
Conformiste (DSM IV)	-0.52	0.06	-0.07	0.32	0.05	-0.10	0.00
joie	0.47	-0.27	0.04	-0.12	0.06	0.17	0.01
anxiété	-0.10	0.52	0.19	-0.05	-0.04	0.05	-0.12
énergie	-0.02	-0.45	-0.15	0.24	-0.01	-0.05	0.22
dépression	-0.28	0.54	0.19	-0.11	-0.08	-0.01	-0.15
relaxation	0.30	-0.12	0.07	-0.08	0.19	0.21	-0.18
agressivité	-0.18	0.03	-0.03	0.02	-0.25	-0.17	0.25
réflexion	-0.36	0.18	-0.12	0.18	0.08	-0.10	-0.08
asthénie	-0.04	0.28	0.16	-0.30	-0.08	0.03	-0.15
(1) PERFECTIONNISTE	-0.52	0.16	0.01	0.35	0.17	0.00	-0.14
(2) ALTRUISTE	0.24	0.02	0.12	0.04	0.22	0.24	-0.20
(3) BATTANT	-0.08	-0.35	-0.21	0.19	-0.11	-0.16	0.29
(4) ROMANTIQUE	0.50	-0.39	-0.16	-0.12	-0.03	0.02	0.16
(5) OBSERVATEUR	-0.32	-0.19	-0.21	0.31	0.12	-0.09	0.02
(6) LOYAL	-0.21	0.54	0.28	-0.02	0.13	0.17	-0.34
(7) ÉPICURIEN	0.40	-0.47	-0.09	0.00	-0.01	0.06	0.18
(8) CHEF	0.15	-0.49	-0.18	0.19	0.01	-0.03	0.22
(9) MÉDIATEUR	0.07	-0.13	-0.07	0.17	0.30	0.15	-0.19
PRAGMATISME	-0.30	-0.23	-0.13	0.36	0.14	-0.03	0.02
ANALYTIQUE	-0.37	-0.17	-0.20	0.25	0.04	-0.14	0.07
RATIONALITÉ	-0.38	-0.18	-0.18	0.31	0.11	-0.10	0.02
TENDANCE PRISE RISQUE	0.36	-0.54	-0.18	0.02	-0.02	-0.01	0.22
POTENTIEL CREATIF	0.29	-0.52	-0.22	0.05	0.02	-0.03	0.18
SENS ORGANISATION	-0.35	-0.15	-0.14	0.37	0.11	-0.06	0.03
BESOIN DEVELOPPEMENT	0.24	-0.48	-0.25	0.11	0.00	-0.06	0.22
Compréhension des autres	0.24	0.11	0.06	0.08	0.24	0.22	-0.22
Proactivité	-0.08	-0.43	-0.21	0.28	0.07	-0.06	0.15
Conscience organisation.	0.01	-0.42	-0.21	0.25	0.11	-0.02	0.10
RECHER. DE NOUVEAUTE	0.56	-0.32	-0.04	-0.24	-0.04	0.09	0.10
EVITEMENT SOUFFRANCE	-0.20	0.59	0.25	-0.06	0.00	0.09	-0.22
BESOIN DE RECOMPENSE	-0.03	0.46	0.29	-0.03	0.12	0.22	-0.29
PERSISTANCE	-0.41	-0.10	-0.10	0.34	0.01	-0.11	0.10
AUTONOMIE	-0.09	-0.05	0.04	0.24	0.27	0.17	-0.20
COOPERATION	0.21	0.18	0.22	-0.06	0.16	0.26	-0.24
TRANSCENDANCE	0.26	-0.53	-0.22	0.02	-0.11	-0.10	0.30

ANNEXE 3.3.1

VALIDATION DES ECHELLES L.A.B.E.L. VIS-A-VIS DE L'ECHELLE DE DEPRESSION DE BECK (BDI-13 / n = 62)

Echelles de L.A.B.E.L.	ENSEMBLE (N = 62)	EDUCATEURS/TRICES (N = 34)	PATIENTS/ES (N = 28)
COHÉRENCE	-0.56	-0.21	-0.37
FIDELITÉ	-0.16	-0.23	0.10
MOYENNE	0.02	-0.09	0.09
VARIANCE	-0.10	-0.05	0.03
MODALITE	-0.56	-0.21	-0.37
MATURITÉ/IMMATURITÉ	-0.61	-0.26	-0.46
EXTRAVERTI/INTROVERTI	-0.25	0.08	-0.24
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	-0.42	-0.52	-0.33
CONFORMISTE/ANTICONF.	-0.15	-0.43	0.10
TENDU/DECONTRACTÉ	-0.03	-0.10	0.19
RATIONNEL/EXPRESSIF	-0.05	-0.25	0.10
Positivité	-0.49	-0.27	-0.36
Négativité	0.55	0.21	0.49
ouverture	0.03	0.40	-0.13
conscience	-0.37	-0.43	-0.12
extraversion	-0.33	0.07	-0.32
amabilité	-0.09	0.09	-0.07
stabilité	-0.59	-0.39	-0.50
parent critique	-0.01	-0.08	0.11
parent affectueux	-0.41	-0.22	-0.26
adulte	-0.52	-0.46	-0.34
enfant libre	-0.33	0.05	-0.32
enfant adapté	0.62	0.44	0.49
pragmatique (Holland : R)	-0.60	-0.54	-0.50
introverti (Holland : I)	-0.09	-0.36	0.05
non conformiste (Holl. : A)	0.27	0.49	0.10
altruiste (Holland : S)	-0.16	0.11	-0.08
extraverti (Holland : E)	-0.39	-0.11	-0.28
conformisme (Holland : R)	-0.12	-0.35	0.17
Cabotin	-0.33	-0.03	-0.33
Intellectuel	-0.44	-0.47	-0.23
Pragmatique	-0.29	-0.03	-0.26
Scientifique	-0.35	-0.38	-0.13
Féminité	0.09	0.31	0.10
Masculinité	-0.50	-0.50	-0.34
AMBITION	-0.48	-0.40	-0.33
PERSEVERANCE	-0.33	-0.35	-0.08
ORDRE	-0.30	-0.43	-0.04
BESOIN SOUTIEN	0.61	0.34	0.54
SOCIABILITE	-0.40	-0.08	-0.33
ALTRUISME	-0.21	0.04	-0.16
HETEROPHILIE	-0.36	0.00	-0.30
CONSCIENCE-SOI	-0.33	-0.13	-0.21
SUBORDINATION	0.21	-0.05	0.23
AUTORITE	-0.42	-0.15	-0.30
EXHIBITION	-0.27	0.06	-0.26
AGGRESSIVITE	-0.24	-0.20	-0.13
INDEPENDANCE	-0.40	-0.23	-0.21
BOHEMIANISME	-0.12	0.26	-0.21
SENT_INFER	0.49	0.17	0.43
ASSURANCE	-0.45	-0.12	-0.36
ADAPTABILITE	-0.46	-0.17	-0.36
NARCISSISME	-0.54	-0.29	-0.46
CONTRÔLE-EMOT	0.20	-0.17	0.23
CREATIVITE	-0.30	0.14	-0.38
EMPATHIE	-0.26	0.01	-0.26

ANNEXE 3.3.1 (suite)

VALIDATION DES ECHELLES L.A.B.E.L. VIS-A-VIS DE L'ECHELLE DE DEPRESSION DE BECK (BDI-13 / n = 62)

Echelles de L.A.B.E.L.	ENSEMBLE (N = 62)	EDUCATEURS/TRICES (N = 34)	PATIENTS/ES (N = 28)
LOCUS INTERNE	-0.39	-0.24	-0.22
STYLE REFOULANT	0.59	0.19	0.57
STYLE RATIONNEL	-0.53	-0.21	-0.46
STYLE PROJECTIF	0.30	0.53	0.13
PREDISPOS. au STRESS	0.07	-0.13	0.22
TENDANCE type alpha	-0.30	-0.15	-0.19
Asocial (DSM IV)	0.61	0.30	0.54
Agressif (DSM IV)	0.30	0.25	0.16
Négativiste (DSM IV)	0.57	0.39	0.46
Grégaire (DSM IV)	-0.09	0.18	-0.19
Narcissique (DSM IV)	-0.40	-0.18	-0.41
Évitant (DSM IV)	0.46	0.04	0.44
Soumis (DSM IV)	0.30	0.15	0.31
Conformiste (DSM IV)	-0.15	-0.39	0.11
joie	-0.22	0.17	-0.28
anxiété	0.64	0.36	0.70
énergie	-0.44	-0.26	-0.30
dépression	0.54	0.12	0.48
relaxation	-0.28	0.00	-0.34
agressivité	0.31	0.07	0.31
réflexion	0.10	-0.16	0.21
asthénie	0.41	0.07	0.24
(1) PERFECTIONNISTE	-0.18	-0.37	0.07
(2) ALTRUISTE	-0.24	0.07	-0.19
(3) BATTANT	-0.25	-0.14	-0.11
(4) ROMANTIQUE	-0.15	0.24	-0.26
(5) OBSERVATEUR	-0.32	-0.40	-0.10
(6) LOYAL	0.36	0.02	0.36
(7) ÉPICURIEN	-0.32	0.06	-0.31
(8) CHEF	-0.42	-0.13	-0.31
(9) MÉDIATEUR	-0.38	-0.15	-0.25
PRAGMATISME	-0.46	-0.44	-0.25
ANALYTIQUE	-0.24	-0.48	-0.05
RATIONALITÉ	-0.34	-0.47	-0.13
TENDANCE PRISE RISQUE	-0.39	0.00	-0.37
POTENTIEL CREATIF	-0.44	-0.05	-0.43
SENS ORGANISATION	-0.37	-0.38	-0.13
BESOIN DEVELOPPEMENT	-0.37	-0.01	-0.28
Compréhension des autres	-0.12	0.17	-0.04
Proactivité	-0.50	-0.34	-0.34
Conscience organisation.	-0.48	-0.27	-0.35
RECHER. DE NOUVEAUTE	-0.08	0.29	-0.25
EVITEMENT SOUFFRANCE	0.61	0.23	0.62
BESOIN DE RECOMPENSE	0.35	0.20	0.34
PERSISTANCE	-0.28	-0.39	-0.02
AUTONOMIE	-0.40	-0.25	-0.25
COOPERATION	-0.01	0.18	-0.05
TRANSCENDANCE	-0.31	0.00	-0.30

ANNEXE 3.3.2

Pouvoir discriminant des échelles de L.A.B.E.L. et de l'échelle de dépression de Beck vis-à-vis des de deux groupes

ECHELLE LABEL	groupe	N	Mean	Std. Deviation	Test sur moyennes					test sur variances	
					mean diff	eff-size	t	r bis.	Sig. (2-tailed)	F : Levene's Test for Equality of Variances	Sig. of F
COHERENCE BRUTE	EDUC	34	0.665	0.100	0.211	1.883	7.415	0.692	0.000	3.752	0.057
	PATI	28	0.454	0.124							
FIDELITE BRUTE	1	34	0.957	0.033	0.082	0.947	3.304	0.392	0.002	11.307	0.001
	2	28	0.874	0.140							
MOYENNE REPNSES	1	34	3.099	0.107	0.008	0.064	0.253	0.033	0.801	3.023	0.087
	2	28	3.091	0.145							
VARIANCE	1	34	1.260	0.222	0.111	0.408	1.602	0.203	0.114	3.329	0.073
	2	28	1.149	0.323							
MODALITE	1	34	0.774	0.066	0.128	1.922	7.536	0.697	0.000	0.034	0.854
	2	28	0.646	0.067							
MATURITE/IMMATURITE	1	34	0.600	0.149	0.316	1.870	7.365	0.689	0.000	3.822	0.055
	2	28	0.284	0.189							
EXTRAVERSION/INTROV.	1	34	0.006	0.155	0.084	0.449	1.764	0.222	0.083	3.827	0.055
	2	28	-0.078	0.219							
STEREOTYPE MASC/ST. FEM	1	34	-0.048	0.091	0.048	0.496	1.951	0.244	0.056	0.168	0.683
	2	28	-0.096	0.102							
CONFORMISME/ANTICONF.	1	34	-0.023	0.108	0.029	0.313	1.185	0.151	0.241	9.096	0.004
	2	28	-0.051	0.074							
TENDU/DECONTRACT...	1	34	0.062	0.124	0.047	0.377	1.477	0.187	0.145	0.149	0.701
	2	28	0.015	0.125							
RATIONNEL/EXPRESSIF	1	34	0.016	0.077	0.020	0.216	0.850	0.109	0.398	2.259	0.138
	2	28	-0.004	0.107							
Positivit	1	34	5.419	0.813	0.989	0.976	3.824	0.443	0.000	4.841	0.032
	2	28	4.430	1.215							
Négativit	1	34	1.378	0.555	-0.674	-0.917	-3.573	0.419	0.001	10.218	0.002
	2	28	2.052	0.914							
ouverture	1	34	3.428	0.656	-0.113	-0.145	-0.570	0.073	0.571	1.446	0.234
	2	28	3.541	0.904							
conscience	1	34	4.305	0.706	0.749	0.888	3.490	0.411	0.001	2.145	0.148
	2	28	3.556	0.980							
extraversion	1	34	4.277	0.837	0.620	0.523	2.023	0.253	0.048	11.271	0.001
	2	28	3.656	1.534							
amabilit	1	34	4.709	0.599	0.181	0.243	0.954	0.122	0.344	5.072	0.028
	2	28	4.528	0.890							
stabilit	1	34	4.307	0.725	0.858	0.955	3.745	0.435	0.000	4.510	0.038
	2	28	3.449	1.072							
parent critique	1	34	2.813	0.617	0.185	0.241	0.944	0.121	0.349	3.114	0.083
	2	28	2.627	0.922							
parent affectueux	1	34	5.500	0.716	0.801	0.893	3.499	0.412	0.001	3.004	0.088
	2	28	4.699	1.077							
ADULTE	1	34	4.811	0.737	0.968	1.042	4.081	0.466	0.000	3.916	0.052
	2	28	3.843	1.121							
enfant libre	1	34	3.873	0.837	0.577	0.500	1.939	0.243	0.057	9.665	0.003
	2	28	3.297	1.471							
enfant adapt	1	34	1.449	0.592	-0.945	-1.187	-4.617	0.512	0.000	6.412	0.014
	2	28	2.395	1.001							
pragmatique (Holland : R)	1	34	3.482	0.569	0.618	0.875	3.432	0.405	0.001	4.197	0.045
	2	28	2.865	0.842							
introverti (Holland : I)	1	34	3.544	0.486	0.201	0.269	1.030	0.132	0.307	11.130	0.001
	2	28	3.343	1.003							
non conformiste (Holl. : A)	1	34	3.162	0.551	-0.265	-0.433	-1.707	0.215	0.093	1.006	0.320
	2	28	3.426	0.670							
altruiste (Holland : S)	1	34	5.112	0.607	0.353	0.458	1.793	0.226	0.078	5.199	0.026
	2	28	4.759	0.936							
extraverti (Holland : E)	1	34	4.500	0.804	0.863	0.777	3.015	0.363	0.004	15.127	0.000
	2	28	3.638	1.415							
conformisme (Holland : R)	1	34	4.128	0.685	0.400	0.526	2.071	0.258	0.043	0.878	0.352
	2	28	3.728	0.835							
CABOTIN	1	34	4.200	0.729	0.416	0.444	1.734	0.218	0.088	9.447	0.003
	2	28	3.784	1.145							
Intellectuel	1	34	4.507	0.687	0.813	0.924	3.615	0.423	0.001	5.985	0.017
	2	28	3.694	1.073							
Pragmatique	1	34	4.480	0.676	0.407	0.462	1.803	0.227	0.076	10.043	0.002
	2	28	4.072	1.087							
Scientifique	1	34	4.856	0.604	0.697	0.860	3.344	0.396	0.001	8.750	0.004
	2	28	4.158	1.019							
FÉMINIT	1	34	4.508	0.531	0.072	0.105	0.412	0.053	0.682	6.280	0.015
	2	28	4.436	0.838							
Masculinit	1	34	3.291	0.521	0.622	0.885	3.442	0.406	0.001	7.080	0.010
	2	28	2.668	0.886							
AMBITION	1	34	3.688	0.551	0.658	0.878	3.410	0.403	0.001	9.206	0.004
	2	28	3.030	0.949							
PERSEVERANCE	1	34	4.971	0.694	0.776	0.921	3.619	0.423	0.001	3.948	0.052
	2	28	4.195	0.989							
ORDRE	1	34	4.566	0.709	0.671	0.774	3.036	0.365	0.004	3.854	0.054
	2	28	3.895	1.025							
BESOIN SOUTIEN	1	34	2.431	0.504	-0.658	-0.995	-3.881	0.448	0.000	5.517	0.022
	2	28	3.090	0.820							
SOCIABILITE	1	34	5.132	0.796	0.757	0.724	2.823	0.342	0.006	9.596	0.003
	2	28	4.374	1.297							
ALTRUISME	1	34	5.014	0.624	0.362	0.460	1.800	0.226	0.077	5.046	0.028
	2	28	4.653	0.950							
HETEROPHILIE	1	34	4.933	0.745	0.664	0.642	2.487	0.306	0.016	11.099	0.001
	2	28	4.269	1.324							
CONSCIENCE-SOI	1	34	5.217	0.611	0.546	0.713	2.793	0.339	0.007	5.432	0.023
	2	28	4.671	0.920							
SUBORDINATION	1	34	3.599	0.580	-0.208	-0.279	-1.090	0.139	0.280	5.498	0.022
	2	28	3.807	0.911							
AUTORITE	1	34	4.353	0.733	0.884	0.845	3.262	0.388	0.002	17.521	0.000
	2	28	3.469	1.361							
EXHIBITION	1	34	3.224	0.728	0.457	0.417	1.598	0.202	0.115	14.810	0.000
	2	28	2.767	1.465							
AGGRESSIVITE	1	34	2.828	0.532	0.349	0.489	1.903	0.239	0.062	6.609	0.013
	2	28	2.479	0.896							

ANNEXE 3.3.2 (suite)

Pouvoir discriminant des échelles de L.A.B.E.L. et de l'échelle de dépression de Beck vis-à-vis des de deux groupes

EHELLE LABEL	groupe	N	Mean	Std. Deviation	Test sur moyennes					test sur variances	
					mean diff	eff-size	t	r bis.	Sig. (2-tailed)	F : Levene's Test for Equality of Variances	Sig. of F
ZLOCUS	1 2	34 28	4.461 3.744	0.623 1.011	0.718	0.879	3.429	0.405	0.001	11.195	0.001
ZS_Refoul	1 2	34 28	2.007 2.810	0.686 1.089	-0.803	-0.905	-3.534	0.415	0.001	5.167	0.027
ZS_RATIO	1 2	34 28	4.855 3.924	0.771 1.221	0.931	0.935	3.654	0.427	0.001	7.682	0.007
ZS_PROJ	1 2	34 28	2.309 2.752	0.604 1.063	-0.444	-0.532	-2.064	0.257	0.043	6.455	0.014
ZP_STR	1 2	34 28	2.612 2.516	0.608 0.804	0.096	0.136	0.535	0.069	0.594	0.596	0.443
MALCORO	1 2	34 28	3.238 2.792	0.574 0.969	0.446	0.578	2.248	0.279	0.028	9.679	0.003
Asocial (DSM IV : schizotypique)	1 2	34 28	1.755 2.685	0.673 1.118	-0.930	-1.039	-4.047	0.463	0.000	6.748	0.012
Agressif (DSM IV : antisocial)	1 2	34 28	1.206 1.682	0.565 0.951	-0.476	-0.628	-2.444	0.301	0.017	6.177	0.016
Négativiste (DSM IV : borderline)	1 2	34 28	1.594 2.287	0.542 0.917	-0.692	-0.949	-3.694	0.430	0.000	5.939	0.018
Grégaire (DSM IV : histrionique)	1 2	34 28	2.173 2.222	0.595 1.235	-0.049	-0.054	-0.205	0.026	0.839	7.299	0.009
Narcissique (DSM IV : narcissique)	1 2	34 28	2.382 2.045	0.592 1.037	0.337	0.414	1.606	0.203	0.114	8.144	0.006
...vitant (DSM IV : Évitant)	1 2	34 28	2.465 3.152	0.695 1.269	-0.687	-0.700	-2.705	0.330	0.009	12.322	0.001
Soumis (DSM IV : dÉpendant)	1 2	34 28	3.777 3.947	0.485 0.709	-0.170	-0.285	-1.117	0.143	0.268	4.883	0.031
miste (DSM IV : obsessionnel-com)	1 2	34 28	4.024 3.577	0.700 0.988	0.447	0.530	2.081	0.259	0.042	4.515	0.038
JOIE	1 2	34 28	3.637 3.399	0.751 1.331	0.238	0.229	0.886	0.114	0.379	6.114	0.016
ANXIÉT	1 2	34 28	3.046 3.493	0.546 0.704	-0.447	-0.715	-2.815	0.342	0.007	2.089	0.154
ÉNERGIE	1 2	34 28	4.107 3.223	0.719 1.311	0.884	0.871	3.367	0.399	0.001	12.919	0.001
dÉpression	1 2	34 28	1.694 2.572	0.673 1.226	-0.878	-0.925	-3.576	0.419	0.001	10.982	0.002
RELAX	1 2	34 28	4.122 3.893	0.698 0.923	0.228	0.282	1.109	0.142	0.272	4.610	0.036
AGRESS	1 2	34 28	1.752 2.041	0.591 0.863	-0.289	-0.398	-1.561	0.198	0.124	4.434	0.039
rÉflexion	1 2	34 28	3.887 3.838	0.519 1.043	0.049	0.062	0.239	0.031	0.812	7.412	0.008
ASTHÉNIE	1 2	34 28	1.385 2.156	0.525 0.953	-0.771	-1.044	-4.037	0.462	0.000	16.578	0.000
(1) PERFECTIONNISTE	1 2	34 28	4.594 4.100	0.701 0.987	0.493	0.584	2.296	0.284	0.025	2.668	0.108
(2) ALTRUISTE	1 2	34 28	5.039 4.598	0.666 1.077	0.441	0.506	1.975	0.247	0.053	8.825	0.004
(3) BATTANT	1 2	34 28	3.465 2.957	0.621 1.038	0.508	0.612	2.382	0.294	0.020	8.837	0.004
(4) ROMANTIQUE	1 2	34 28	3.410 3.292	0.662 0.878	0.118	0.153	0.602	0.077	0.549	2.499	0.119
(5) OBSERVATEUR	1 2	34 28	4.572 3.955	0.614 1.058	0.617	0.738	2.868	0.347	0.006	10.007	0.002
(6) LOYAL	1 2	34 28	3.310 3.677	0.572 0.906	-0.367	-0.496	-1.938	0.243	0.057	7.555	0.008
(7) ...PICURIEN	1 2	34 28	3.698 3.157	0.815 1.531	0.541	0.461	1.779	0.224	0.080	11.019	0.002
(8) CHEF	1 2	34 28	4.495 3.571	0.801 1.460	0.925	0.818	3.163	0.378	0.002	16.869	0.000
(9) M...DIATEUR	1 2	34 28	5.389 4.744	0.661 0.987	0.645	0.783	3.068	0.368	0.003	4.763	0.033
PRAGMATISME	1 2	34 28	4.937 4.009	0.745 1.088	0.928	1.013	3.973	0.456	0.000	2.793	0.100
ANALYTIQUE	1 2	34 28	3.762 3.348	0.563 1.052	0.414	0.513	1.979	0.248	0.052	10.384	0.002
RATIONALIT...	1 2	34 28	4.439 3.786	0.636 1.088	0.653	0.757	2.944	0.355	0.005	8.441	0.005
RISQUE	1 2	34 28	3.738 3.133	0.795 1.353	0.606	0.564	2.193	0.272	0.032	10.027	0.002
POT-CREA	1 2	34 28	4.031 3.436	0.715 1.033	0.595	0.681	2.673	0.326	0.010	7.145	0.010
SENS-ORG	1 2	34 28	4.904 4.082	0.721 1.039	0.822	0.934	3.668	0.428	0.001	4.623	0.036
BES-DEV	1 2	34 28	4.376 3.725	0.671 1.098	0.651	0.736	2.869	0.347	0.006	15.715	0.000
ComprÉhension des autres	1 2	34 28	5.196 4.852	0.594 0.835	0.345	0.483	1.896	0.238	0.063	3.836	0.055
Proactivit	1 2	34 28	4.811 3.795	0.759 1.212	1.016	1.031	4.025	0.461	0.000	6.319	0.015
Conscience organisationnelle	1 2	34 28	5.032 4.105	0.746 1.135	0.928	0.986	3.862	0.446	0.000	6.220	0.015
RECHERCHE_NOUVEAU	1 2	34 28	2.756 2.849	0.710 1.063	-0.093	-0.105	-0.413	0.053	0.681	1.884	0.175
EVITE_SOUFFR	1 2	34 28	2.733 3.358	0.592 0.884	-0.624	-0.846	-3.315	0.393	0.002	3.801	0.056
BESOIN_RECONN	1 2	34 28	3.657 3.866	0.469 0.701	-0.209	-0.357	-1.400	0.178	0.167	6.997	0.010
PERSISTANCE	1 2	34 28	3.963 3.362	0.685 0.880	0.601	0.768	3.023	0.364	0.004	0.720	0.399
AUTONOMIE	1 2	34 28	5.334 4.592	0.728 1.041	0.742	0.839	3.295	0.391	0.002	2.277	0.137
COOPERATION	1 2	34 28	4.024 3.996	0.560 0.933	0.028	0.037	0.146	0.019	0.885	12.258	0.001
TRANSCENDANCE	1 2	34 28	2.983 2.577	0.674 1.176	0.406	0.439	1.705	0.215	0.093	11.078	0.001
BDI	1 2	34 28	2.740 9.460	2.478 7.219	-6.720	-1.386	-5.091	0.549	0.000	17.778	0.000

ANNEXE 3.4

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des échelles du CPI de Gough (n=118)

Echelles de L.A.B.E.L.	Echelles du CPI / équilibre, ascendant et confiance en soi					
	DOMINANCE	CAPACITE A ACQUERIR UN STATUT SOCIAL	SOCIABILITE	PRESENCE SOCIALE	ACCEPT DE SOI	SENS DU BIEN-ÊTRE
COHÉRENCE	0.25	0.21	0.22	0.11	-0.06	0.53
FIDÉLITÉ	0.11	0.17	0.07	0.00	-0.08	0.37
MOYENNE	0.12	-0.18	0.13	0.13	0.07	-0.11
VARIANCE	0.07	-0.01	-0.05	-0.19	-0.16	0.19
MODALITE	0.25	0.25	0.34	0.26	0.05	0.48
MATURITÉ/IMMATURITÉ	0.23	0.22	0.26	0.12	-0.03	0.58
EXTRAVERTI/INTROVERTI	0.45	0.25	0.33	0.38	0.45	-0.11
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	0.41	0.24	0.14	0.16	0.23	0.21
CONFORMISTE/ANTICONF.	0.13	-0.20	-0.15	-0.20	-0.27	0.31
TENDU/DECONTRACTÉ	0.27	-0.14	-0.09	-0.13	-0.02	-0.17
RATIONNEL/EXPRESSIF	0.33	0.12	0.09	0.02	0.13	0.01
Positivité	0.29	0.10	0.21	0.08	-0.02	0.47
Négativité	-0.07	-0.22	-0.15	-0.06	0.04	-0.48
ouverture	-0.05	0.18	0.25	0.29	0.31	-0.23
conscience	0.37	-0.06	0.02	-0.07	-0.07	0.25
extraversion	0.33	0.24	0.39	0.40	0.36	0.06
amabilité	-0.33	-0.09	-0.02	-0.12	-0.28	0.25
stabilité	0.45	0.23	0.29	0.24	0.18	0.42
parent critique	0.39	-0.03	0.06	0.09	0.21	-0.23
parent affectueux	0.04	-0.03	0.07	-0.08	-0.22	0.45
adulte	0.39	0.07	0.13	0.03	-0.02	0.43
enfant libre	0.40	0.26	0.40	0.43	0.43	0.00
enfant adapté	-0.48	-0.27	-0.23	-0.13	-0.13	-0.45
pragmatique (Holland : R)	0.40	0.16	0.17	0.15	0.10	0.42
introverti (Holland : I)	0.17	-0.01	-0.04	-0.12	-0.04	0.09
non conformiste (Holl. : A)	-0.07	0.13	0.19	0.23	0.32	-0.40
altruiste (Holland : S)	-0.22	-0.09	0.03	-0.09	-0.23	0.23
extraverti (Holland : E)	0.53	0.17	0.34	0.31	0.32	0.09
conformisme (Holland : R)	0.06	-0.23	-0.17	-0.28	-0.32	0.24
Cabotin	0.01	0.11	0.23	0.19	0.02	0.33
Intellectuel	0.38	0.04	0.08	-0.02	-0.02	0.33
Pragmatique	-0.09	0.01	0.13	0.06	-0.12	0.34
Scientifique	0.22	-0.02	-0.02	-0.15	-0.14	0.29
Féminité	-0.28	-0.15	0.01	-0.08	-0.21	0.05
Masculinité	0.56	0.13	0.16	0.17	0.24	0.12
AMBITION	0.54	0.19	0.21	0.20	0.30	0.07
PERSEVERANCE	0.24	-0.10	-0.04	-0.17	-0.18	0.27
ORDRE	0.19	-0.12	-0.08	-0.20	-0.22	0.30
BESOIN SOUTIEN	-0.55	-0.36	-0.29	-0.29	-0.38	-0.16
SOCIABILITE	0.15	0.12	0.26	0.17	0.03	0.37
ALTRUISME	-0.24	-0.05	0.03	-0.08	-0.23	0.29
HETEROPHILIE	0.12	0.11	0.26	0.19	0.06	0.29
CONSCIENCE-SOI	-0.05	0.07	0.09	-0.07	-0.15	0.36
SUBORDINATION	-0.46	-0.25	-0.26	-0.33	-0.46	0.21
AUTORITE	0.58	0.19	0.32	0.31	0.37	0.04
EXHIBITION	0.44	0.21	0.34	0.40	0.44	-0.12
AGGRESSIVITE	0.49	0.08	0.14	0.19	0.31	-0.17
INDEPENDANCE	0.52	0.07	0.20	0.11	0.16	0.13
BOHEMIANISME	0.24	0.22	0.34	0.40	0.44	-0.20
SENT_INFER	-0.59	-0.31	-0.32	-0.36	-0.46	-0.01
ASSURANCE	0.54	0.24	0.39	0.37	0.37	0.13
ADAPTABILITE	0.16	0.11	0.22	0.10	-0.03	0.44
NARCISSISME	0.41	0.24	0.32	0.23	0.17	0.41
CONTRÔLE-EMOT	-0.40	-0.24	-0.29	-0.37	-0.47	0.20
CREATIVITE	0.26	0.31	0.39	0.41	0.45	-0.08
EMPATHIE	-0.17	0.03	0.12	0.04	-0.12	0.32

ANNEXE 3.4 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des échelles du CPI (n=118)

Echelles de L.A.B.E.L.	Echelles du CPI / équilibre, ascendant et confiance en soi					
	DOMINANCE	CAPACITE A ACQUERIR UN STATUT SOCIAL	SOCIABILITE	PRESENCE SOCIALE	ACCEPT. DE SOI	SENS DU BIEN-ÊTRE
LOCUS INTERNE	0.50	0.15	0.22	0.15	0.25	0.05
STYLE REFOULANT	-0.51	-0.40	-0.41	-0.40	-0.39	-0.28
STYLE RATIONNEL	0.47	0.30	0.38	0.32	0.30	0.29
STYLE PROJECTIF	-0.04	0.04	0.13	0.22	0.28	-0.43
PREDISPOS. au STRESS	0.31	-0.15	-0.06	-0.03	0.07	-0.21
TENDANCE type alpha	0.50	0.17	0.22	0.25	0.38	-0.15
Asocial (DSM IV)	-0.53	-0.33	-0.35	-0.31	-0.27	-0.42
Agressif (DSM IV)	0.18	0.04	0.10	0.23	0.35	-0.43
Négativiste (DSM IV)	-0.17	-0.22	-0.12	-0.01	0.04	-0.50
Grégaire (DSM IV)	0.22	0.15	0.28	0.40	0.38	-0.16
Narcissique (DSM IV)	0.50	0.25	0.34	0.43	0.46	0.00
Évitant (DSM IV)	-0.52	-0.34	-0.39	-0.43	-0.47	-0.06
Soumis (DSM IV)	-0.45	-0.28	-0.21	-0.28	-0.43	0.13
Conformiste (DSM IV)	0.12	-0.19	-0.17	-0.26	-0.27	0.20
joie	0.09	0.19	0.31	0.35	0.26	0.04
anxiété	-0.42	-0.38	-0.31	-0.33	-0.31	-0.36
énergie	0.60	0.13	0.28	0.27	0.28	0.14
dépression	-0.53	-0.37	-0.40	-0.39	-0.41	-0.21
relaxation	-0.15	0.11	0.16	0.11	-0.03	0.29
agressivité	0.19	-0.14	-0.07	0.03	0.14	-0.39
réflexion	-0.12	-0.15	-0.19	-0.31	-0.25	0.03
asthénie	-0.50	-0.13	-0.21	-0.12	-0.18	-0.10
(1) PERFECTIONNISTE	-0.01	-0.20	-0.17	-0.30	-0.36	0.31
(2) ALTRUISTE	-0.13	-0.01	0.12	0.02	-0.14	0.27
(3) BATTANT	0.51	0.07	0.16	0.18	0.29	-0.14
(4) ROMANTIQUE	0.23	0.27	0.35	0.39	0.46	-0.20
(5) OBSERVATEUR	0.24	0.01	0.01	-0.11	-0.09	0.27
(6) LOYAL	-0.49	-0.29	-0.28	-0.35	-0.48	0.15
(7) ÉPICURIEN	0.39	0.24	0.39	0.43	0.42	-0.01
(8) CHEF	0.56	0.21	0.35	0.34	0.36	0.08
(9) MÉDIATEUR	-0.02	0.06	0.10	-0.06	-0.16	0.40
PRAGMATISME	0.32	-0.01	0.07	-0.06	-0.11	0.40
ANALYTIQUE	0.25	0.00	-0.02	-0.10	-0.06	0.21
RATIONALITÉ	0.22	-0.02	-0.03	-0.14	-0.14	0.31
TENDANCE PRISE RISQUE	0.45	0.29	0.40	0.44	0.47	-0.02
POTENTIEL CREATIF	0.46	0.32	0.41	0.41	0.46	0.03
SENS ORGANISATION	0.30	-0.06	0.01	-0.11	-0.12	0.29
BESOIN DEVELOPPEMENT	0.49	0.25	0.35	0.33	0.43	-0.08
Compréhension des autres	-0.18	-0.04	0.09	-0.06	-0.15	0.14
Proactivité	0.55	0.16	0.26	0.18	0.20	0.26
Conscience organisation.	0.49	0.20	0.30	0.19	0.20	0.29
RECHER. DE NOUVEAUTE	0.09	0.23	0.30	0.38	0.39	-0.18
EVITEMENT SOUFFRANCE	-0.54	-0.40	-0.37	-0.40	-0.46	-0.15
BESOIN DE RECOMPENSE	-0.45	-0.29	-0.20	-0.27	-0.42	0.09
PERSISTANCE	0.34	-0.12	-0.03	-0.10	-0.10	0.18
AUTONOMIE	0.01	-0.05	0.04	-0.10	-0.25	0.46
COOPERATION	-0.31	-0.10	0.01	-0.05	-0.22	0.18
TRANSCENDANCE	0.47	0.24	0.33	0.39	0.48	-0.15

ANNEXE 3.4 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des échelles du CPI (n=118)

Echelles de L.A.B.E.L.	Echelles du CPI / adaptation, maturité et responsabilités sociales					
	SENS DES RESPONSABILITES	ADAPTATION SOCIALE	MAÎTRISE DE SOI	BONNE IMPRESSION	TENDANCE COMMUNE	EMPATHIE
COHÉRENCE	0.26	0.45	0.58	0.59	0.22	0.15
FIDÉLITÉ	0.19	0.20	0.44	0.43	-0.07	0.15
MOYENNE	-0.13	-0.07	-0.27	-0.10	-0.04	-0.06
VARIANCE	0.07	0.20	0.37	0.44	0.06	-0.12
MODALITE	0.38	0.46	0.42	0.44	0.35	0.26
MATURITÉ/IMMATURITÉ	0.33	0.53	0.60	0.61	0.28	0.17
EXTRAVERTI/INTROVERTI	-0.12	-0.31	-0.36	-0.28	-0.11	0.21
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	0.04	0.01	0.13	0.22	-0.14	-0.03
CONFORMISTE/ANTICONF.	0.19	0.39	0.36	0.41	0.18	-0.30
TENDU/DECONTRACTÉ	0.07	-0.07	-0.19	-0.09	-0.03	-0.24
RATIONNEL/EXPRESSIF	0.17	0.01	0.12	0.20	-0.13	-0.13
Positivité	0.23	0.44	0.43	0.55	0.20	0.05
Négativité	-0.17	-0.40	-0.51	-0.50	-0.17	-0.18
ouverture	-0.21	-0.31	-0.36	-0.37	-0.12	0.34
conscience	0.21	0.28	0.26	0.39	0.10	-0.24
extraversion	-0.08	-0.09	-0.20	-0.10	-0.01	0.29
amabilité	0.12	0.37	0.34	0.31	0.23	0.13
stabilité	0.12	0.26	0.32	0.44	0.05	0.07
parent critique	-0.05	-0.25	-0.36	-0.23	-0.13	-0.18
parent affectueux	0.24	0.51	0.50	0.56	0.27	0.02
adulte	0.23	0.38	0.42	0.55	0.13	-0.11
enfant libre	-0.10	-0.17	-0.27	-0.16	-0.07	0.26
enfant adapté	-0.23	-0.31	-0.43	-0.52	-0.08	-0.02
pragmatique (Holland : R)	0.09	0.27	0.33	0.43	0.03	-0.04
introverti (Holland : I)	0.15	0.11	0.25	0.31	-0.06	-0.22
non conformiste (Holl. : A)	-0.23	-0.45	-0.49	-0.49	-0.20	0.26
altruiste (Holland : S)	0.14	0.36	0.28	0.29	0.25	0.13
extraverti (Holland : E)	0.03	-0.02	-0.14	0.03	0.01	0.09
conformisme (Holland : R)	0.25	0.39	0.36	0.43	0.19	-0.30
Cabotin	0.04	0.27	0.21	0.25	0.17	0.26
Intellectuel	0.22	0.31	0.36	0.49	0.08	-0.17
Pragmatique	0.09	0.36	0.29	0.31	0.23	0.19
Scientifique	0.23	0.33	0.41	0.50	0.09	-0.20
Féminité	0.07	0.21	0.08	0.08	0.22	0.13
Masculinité	0.01	-0.03	-0.03	0.12	-0.10	-0.13
AMBITION	0.01	-0.08	-0.05	0.09	-0.13	-0.07
PERSEVERANCE	0.25	0.36	0.35	0.46	0.16	-0.24
ORDRE	0.26	0.39	0.41	0.50	0.15	-0.26
BESOIN SOUTIEN	-0.04	0.06	-0.06	-0.15	0.13	-0.07
SOCIABILITE	0.11	0.33	0.26	0.34	0.20	0.21
ALTRUISME	0.13	0.38	0.36	0.35	0.24	0.15
HETEROPHILIE	0.06	0.25	0.14	0.22	0.18	0.24
CONSCIENCE-SOI	0.21	0.40	0.50	0.53	0.16	0.08
SUBORDINATION	0.13	0.38	0.41	0.33	0.21	-0.08
AUTORITE	-0.02	-0.10	-0.20	-0.03	-0.06	0.06
EXHIBITION	-0.16	-0.28	-0.42	-0.29	-0.12	0.18
AGGRESSIVITE	-0.11	-0.28	-0.35	-0.22	-0.18	-0.12
INDEPENDANCE	0.12	0.09	0.01	0.19	0.04	-0.09
BOHEMIANISME	-0.19	-0.34	-0.43	-0.36	-0.14	0.28
SENT_INFER	0.05	0.21	0.21	0.10	0.14	-0.09
ASSURANCE	0.00	-0.03	-0.12	0.04	-0.02	0.15
ADAPTABILITE	0.18	0.42	0.41	0.49	0.21	0.14
NARCISSISME	0.15	0.29	0.33	0.46	0.08	0.12
CONTRÔLE-EMOT	0.17	0.38	0.46	0.39	0.17	-0.17
CREATIVITE	-0.14	-0.26	-0.26	-0.20	-0.15	0.32
EMPATHIE	0.08	0.34	0.32	0.31	0.20	0.22

ANNEXE 3.4 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des échelles du CPI (n=118)

Echelles de L.A.B.E.L.	Echelles du CPI / adaptation, maturité et responsabilités sociales					
	SENS DES RESPONSABILITES	ADAPTATION SOCIALE	MAÎTRISE DE SOI	BONNE IMPRESSION	TENDANCE COMMUNE	EMPATHIE
LOCUS INTERNE	0.08	-0.03	-0.02	0.14	-0.07	-0.07
STYLE REFOULANT	-0.04	-0.04	-0.09	-0.18	0.02	-0.25
STYLE RATIONNEL	0.06	0.12	0.14	0.27	0.00	0.18
STYLE PROJECTIF	-0.28	-0.47	-0.61	-0.61	-0.17	0.19
PREDISPOS. au STRESS	-0.04	-0.17	-0.31	-0.19	-0.08	-0.27
TENDANCE type alpha	-0.09	-0.29	-0.32	-0.19	-0.19	-0.03
Asocial (DSM IV)	-0.13	-0.22	-0.25	-0.36	-0.08	-0.16
Agressif (DSM IV)	-0.27	-0.52	-0.62	-0.58	-0.26	0.02
Négativiste (DSM IV)	-0.22	-0.40	-0.58	-0.59	-0.11	-0.06
Grégaire (DSM IV)	-0.24	-0.31	-0.47	-0.40	-0.12	0.24
Narcissique (DSM IV)	-0.15	-0.23	-0.29	-0.17	-0.15	0.14
Évitant (DSM IV)	0.06	0.16	0.20	0.11	0.08	-0.23
Soumis (DSM IV)	0.10	0.33	0.25	0.20	0.25	-0.04
Conformiste (DSM IV)	0.22	0.32	0.33	0.40	0.12	-0.33
joie	-0.13	-0.08	-0.18	-0.14	0.01	0.34
anxiété	-0.05	-0.10	-0.25	-0.29	0.05	-0.17
énergie	0.04	0.03	-0.10	0.08	0.01	-0.01
dépression	-0.02	0.00	0.01	-0.09	0.01	-0.24
relaxation	0.03	0.25	0.28	0.26	0.12	0.27
agressivité	-0.17	-0.38	-0.53	-0.45	-0.17	-0.20
réflexion	0.18	0.17	0.30	0.31	0.02	-0.25
asthénie	-0.14	-0.07	0.04	-0.10	-0.09	0.00
(1) PERFECTIONNISTE	0.27	0.46	0.48	0.53	0.21	-0.26
(2) ALTRUISTE	0.11	0.33	0.25	0.28	0.23	0.19
(3) BATTANT	-0.05	-0.22	-0.32	-0.17	-0.13	-0.10
(4) ROMANTIQUE	-0.18	-0.36	-0.39	-0.33	-0.18	0.29
(5) OBSERVATEUR	0.23	0.29	0.39	0.49	0.06	-0.19
(6) LOYAL	0.13	0.36	0.35	0.28	0.21	-0.11
(7) ÉPICURIEN	-0.12	-0.17	-0.29	-0.18	-0.06	0.26
(8) CHEF	0.00	-0.06	-0.17	0.00	-0.03	0.10
(9) MÉDIATEUR	0.22	0.44	0.51	0.55	0.19	0.08
PRAGMATISME	0.25	0.42	0.43	0.55	0.16	-0.16
ANALYTIQUE	0.19	0.21	0.33	0.41	0.00	-0.23
RATIONALITÉ	0.22	0.33	0.42	0.51	0.08	-0.22
TENDANCE PRISE RISQUE	-0.12	-0.22	-0.28	-0.17	-0.12	0.23
POTENTIEL CREATIF	-0.06	-0.17	-0.17	-0.05	-0.13	0.22
SENS ORGANISATION	0.25	0.35	0.35	0.47	0.14	-0.22
BESOIN DEVELOPPEMENT	-0.06	-0.22	-0.26	-0.12	-0.13	0.13
Compréhension des autres	0.15	0.27	0.22	0.24	0.21	0.15
Proactivité	0.14	0.16	0.16	0.32	0.03	-0.04
Conscience organisation.	0.16	0.20	0.22	0.37	0.05	0.03
RECHER. DE NOUVEAUTE	-0.23	-0.33	-0.39	-0.37	-0.15	0.33
EVITEMENT SOUFFRANCE	0.03	0.11	0.03	-0.05	0.13	-0.19
BESOIN DE RECOMPENSE	0.08	0.30	0.20	0.15	0.24	-0.03
PERSISTANCE	0.19	0.24	0.18	0.31	0.10	-0.28
AUTONOMIE	0.25	0.53	0.53	0.59	0.27	-0.01
COOPERATION	0.04	0.28	0.18	0.15	0.22	0.17
TRANSCENDANCE	-0.15	-0.33	-0.40	-0.28	-0.19	0.14

ANNEXE 3.4 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des échelles du CPI (n = 118)

Echelles de L.A.B.E.L.	Accomplissement et efficacité				Modes intellectuels		
	INDEPENDANCE	ACCOMP. PAR CONFORMISME	ACCOMP. PAR INDEPENDANCE	EFFICACIE INTELLECTUELLE	TENDANCE INTUITIVE	FLEXIBILITE	FEMINITE
COHERENCE	0.30	0.60	0.22	0.31	0.27	-0.26	0.14
FIDELITE	0.17	0.39	0.14	0.21	0.20	-0.06	0.19
MOYENNE	-0.02	-0.12	-0.20	-0.01	-0.14	-0.12	-0.24
VARIANCE	0.00	0.26	-0.09	-0.02	0.01	-0.32	0.00
MODALITE	0.32	0.60	0.30	0.37	0.32	-0.16	0.07
MATURITE/IMMATURE	0.29	0.65	0.27	0.35	0.27	-0.23	0.12
EXTRAVERTE/INTROVERTE	0.39	-0.20	-0.01	0.18	0.19	0.17	-0.18
STEREOTYPE MASC/FEM	0.46	0.13	0.06	0.26	0.31	-0.17	-0.58
CONFORMISTE/ANTICONF.	-0.02	0.43	-0.12	-0.10	-0.02	-0.46	-0.02
TENDU/DECONTRACTE	0.02	0.12	-0.14	-0.11	-0.07	-0.41	-0.09
RATIONNEL/EXPRESSIF	0.28	0.30	0.10	0.20	0.15	-0.38	-0.24
Positivite	0.26	0.50	0.08	0.26	0.18	-0.29	-0.08
Negativite	-0.20	-0.35	-0.18	-0.26	-0.23	-0.01	0.01
ouverture	0.03	-0.43	0.05	0.10	0.01	0.48	0.02
conscience	0.22	0.48	-0.04	0.09	0.09	-0.56	-0.18
extraversion	0.30	-0.12	0.03	0.23	0.17	0.22	-0.12
amabilite	-0.26	0.19	0.04	0.00	-0.12	0.09	0.34
stabilite	0.47	0.35	0.10	0.35	0.32	-0.21	-0.37
parent critique	0.19	-0.06	-0.12	-0.03	0.01	-0.27	-0.24
parent affectueux	0.02	0.49	0.05	0.13	0.04	-0.25	0.11
adulte	0.33	0.53	0.05	0.23	0.21	-0.45	-0.25
enfant libre	0.37	-0.15	0.03	0.24	0.20	0.18	-0.20
enfant adapte	-0.49	-0.49	-0.16	-0.35	-0.36	0.32	0.29
pragmatique (Holland : R)	0.42	0.33	0.05	0.27	0.30	-0.26	-0.45
introverti (Holland : I)	0.16	0.32	0.06	0.12	0.08	-0.44	-0.26
non conformiste (Holl. : A)	-0.02	-0.50	0.03	0.04	-0.05	0.41	0.01
altruiste (Holland : S)	-0.22	0.22	0.02	0.01	-0.12	0.03	0.35
extraverti (Holland : E)	0.39	0.11	-0.01	0.22	0.18	-0.14	-0.20
conformisme (Holland : R)	-0.08	0.50	-0.07	-0.07	-0.08	-0.54	0.06
Cabotin	0.08	0.11	0.06	0.17	0.10	0.19	0.08
Intellectuel	0.30	0.51	0.04	0.20	0.17	-0.51	-0.27
Pragmatique	-0.05	0.19	0.03	0.10	0.01	0.11	0.19
Scientifique	0.16	0.50	0.04	0.14	0.09	-0.51	-0.19
Feminite	-0.32	0.06	-0.03	-0.08	-0.21	0.11	0.45
Masculinite	0.45	0.15	-0.04	0.18	0.24	-0.33	-0.52
AMBITION	0.47	0.13	0.02	0.24	0.25	-0.28	-0.50
PERSEVERANCE	0.10	0.53	-0.03	0.06	0.03	-0.57	-0.08
ORDRE	0.08	0.54	-0.01	0.05	0.03	-0.56	-0.09
BESOIN SOUTIEN	-0.58	-0.15	-0.15	-0.35	-0.39	0.13	0.46
SOCIABILITE	0.15	0.25	0.06	0.21	0.12	0.02	0.06
ALTRUISME	-0.18	0.22	0.05	0.05	-0.07	0.06	0.28
HETEROPHILIE	0.11	0.14	0.03	0.17	0.09	0.10	0.09
CONSCIENCE-SOI	0.04	0.40	0.15	0.22	0.07	-0.16	0.04
SUBORDINATION	-0.39	0.22	-0.02	-0.15	-0.20	-0.06	0.30
AUTORITE	0.44	0.05	-0.02	0.22	0.22	-0.15	-0.33
EXHIBITION	0.35	-0.24	-0.04	0.16	0.17	0.15	-0.26
AGGRESSIVITE	0.34	-0.11	-0.10	0.07	0.13	-0.20	-0.43
INDEPENDANCE	0.34	0.30	-0.03	0.17	0.14	-0.41	-0.23
BOHEMIANISME	0.24	-0.35	0.02	0.16	0.11	0.32	-0.13
SENT_INFER	-0.53	0.03	-0.05	-0.25	-0.31	0.05	0.39
ASSURANCE	0.45	0.08	0.02	0.28	0.25	-0.06	-0.28
ADAPTABILITE	0.18	0.39	0.09	0.25	0.15	-0.12	0.01
NARCISSISME	0.43	0.38	0.13	0.37	0.29	-0.19	-0.27
CONTRÔLE-EMOT	-0.34	0.31	0.01	-0.12	-0.17	-0.20	0.21
CREATIVITE	0.32	-0.25	0.10	0.27	0.20	0.30	-0.22
EMPATHIE	-0.08	0.16	0.08	0.12	0.01	0.16	0.19

ANNEXE 3.4 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des échelles du CPI (n = 118)

Echelles de L.A.B.E.L.	Accomplissement et efficacité				Modes intellectuels		
	INDEPENDANCE	ACCOMP. PAR CONFORMISME	ACCOMP. PAR INDEPENDANCE	EFFICACIE INTELLECTUELLE	TENDANCE INTUITIVE	FLEXIBILITE	FEMINITE
LOCUS INTERNE	0.40	0.21	0.03	0.23	0.19	-0.35	-0.35
STYLE REFOULANT	-0.55	-0.13	-0.16	-0.38	-0.39	-0.06	0.30
STYLE RATIONNEL	0.48	0.21	0.11	0.37	0.31	-0.08	-0.33
STYLE PROJECTIF	-0.07	-0.56	-0.08	-0.08	-0.11	0.35	0.04
PREDISPOS. au STRESS	0.08	-0.01	-0.19	-0.13	-0.06	-0.34	-0.20
TENDANCE type alpha	0.39	-0.09	-0.03	0.15	0.17	-0.15	-0.42
Asocial (DSM IV)	-0.54	-0.33	-0.13	-0.36	-0.38	0.11	0.26
Agressif (DSM IV)	0.11	-0.49	-0.11	-0.06	-0.02	0.19	-0.23
Négativiste (DSM IV)	-0.30	-0.46	-0.20	-0.29	-0.29	0.18	0.16
Grégaire (DSM IV)	0.19	-0.41	-0.07	0.07	0.09	0.37	-0.16
Narcissique (DSM IV)	0.47	-0.17	-0.01	0.23	0.27	0.10	-0.44
Évitant (DSM IV)	-0.49	0.08	-0.07	-0.28	-0.31	-0.13	0.27
Soumis (DSM IV)	-0.46	0.14	-0.07	-0.20	-0.27	0.00	0.43
Conformiste (DSM IV)	0.00	0.47	-0.06	-0.04	-0.04	-0.57	-0.07
joie	0.14	-0.23	0.03	0.15	0.10	0.39	-0.01
anxiété	-0.55	-0.18	-0.19	-0.38	-0.42	-0.02	0.39
énergie	0.43	0.17	-0.05	0.19	0.21	-0.25	-0.31
dépression	-0.52	-0.09	-0.11	-0.34	-0.35	-0.05	0.26
relaxation	0.00	0.07	0.11	0.17	0.07	0.25	0.08
agressivité	-0.01	-0.28	-0.20	-0.19	-0.12	-0.11	-0.17
réflexion	-0.12	0.32	0.04	-0.02	-0.10	-0.42	-0.01
asthénie	-0.30	-0.26	0.01	-0.13	-0.15	0.28	0.04
(1) PERFECTIONNISTE	-0.09	0.54	-0.02	-0.03	-0.06	-0.50	0.07
(2) ALTRUISTE	-0.11	0.18	0.04	0.08	-0.04	0.09	0.27
(3) BATTANT	0.32	-0.02	-0.09	0.08	0.11	-0.25	-0.33
(4) ROMANTIQUE	0.27	-0.34	0.07	0.21	0.14	0.32	-0.18
(5) OBSERVATEUR	0.20	0.49	0.06	0.17	0.11	-0.51	-0.21
(6) LOYAL	-0.45	0.20	-0.04	-0.20	-0.26	-0.07	0.37
(7) ÉPICURIEN	0.34	-0.18	0.01	0.21	0.19	0.20	-0.19
(8) CHEF	0.44	0.07	-0.01	0.24	0.22	-0.12	-0.28
(9) MÉDIATEUR	0.05	0.43	0.13	0.21	0.08	-0.17	0.06
PRAGMATISME	0.23	0.56	0.02	0.17	0.14	-0.51	-0.16
ANALYTIQUE	0.21	0.42	0.05	0.14	0.12	-0.50	-0.28
RATIONALITÉ	0.18	0.50	0.04	0.14	0.11	-0.52	-0.22
TENDANCE PRISE RISQUE	0.43	-0.16	0.04	0.27	0.24	0.15	-0.31
POTENTIEL CREATIF	0.47	-0.06	0.10	0.33	0.27	0.07	-0.35
SENS ORGANISATION	0.17	0.53	-0.01	0.11	0.07	-0.55	-0.12
BESOIN DEVELOPPEMENT	0.41	-0.06	0.04	0.25	0.20	-0.04	-0.31
Compréhension des autres	-0.18	0.21	0.06	0.07	-0.11	0.00	0.35
Proactivité	0.45	0.36	0.04	0.28	0.25	-0.37	-0.32
Conscience organisation.	0.43	0.38	0.10	0.33	0.25	-0.32	-0.27
RECHER. DE NOUVEAUTE	0.16	-0.43	0.03	0.14	0.10	0.47	-0.12
EVITEMENT SOUFFRANCE	-0.59	-0.02	-0.14	-0.36	-0.40	-0.05	0.43
BESOIN DE RECOMPENSE	-0.47	0.11	-0.09	-0.22	-0.29	0.03	0.45
PERSISTANCE	0.15	0.43	-0.08	0.02	0.03	-0.56	-0.15
AUTONOMIE	0.00	0.51	0.05	0.12	0.04	-0.26	0.12
COOPERATION	-0.27	0.05	-0.01	-0.05	-0.14	0.20	0.35
TRANSCENDANCE	0.41	-0.23	0.00	0.20	0.21	0.09	-0.37

ANNEXE 3.5

CORRÉLATIONS (VALIDITES) ENTRE ÉCHELLES M.B.T.I. ET DIVERS TESTS

		E vs I	S vs N	T vs F	J vs P
C.P.I.	DOMINANCE	0.5			
	SOCIABILITE	0.65			
	INTERNALITE	-0.5			
	CREATIVITE		-0.53		
	MASC/FEMINITE			0.25	
	FLEXIBILITE				-0.52
	CONFORMISME				0.42
	RESPECT NORMES				0.5
Sources: Manuel MBTI, 1998, n = 698					
NEO-PI	OUVERTURE		-0.7		
	CONSCIENCE				0.48
	EXTRAVERSION	0.7			
	AMABILITE			-0.45	
	NEVROSISME				
Sources: Manuel MBTI, 1998, n = 468					
A.C.L.	ORDRE		0.24	0.37	0.34
	HETEROPHILIE	0.51			
	EXHIBITION	0.6			
	CHANGEMENT				
	CREATIVITE		-0.22		-0.42
	ENF. LIBRE	0.6			
Sources: Manuel MBTI, 1998, n = 247					
L.A.B.E.L.	MATURITÉ/IMMATURITÉ				
	EXTRAVERSION/INTROV.	0.75			
	STÉRÉOTYPE MASC/FEM			0.41	
	CONFORMISME/ANTICONF.		0.55	0.33	0.52
	TENDU/DECONTRACTÉ		0.36		0.38
	RATIONNEL/EXPRESSIF	-0.45			
	enfant libre	0.75			
	Féminité			-0.34	
	Masculinité	0.47		0.53	
	AMBITION			0.43	
	ORDRE	-0.49			0.46
	BESOIN SOUTIEN	-0.44		-0.48	
	SOCIABILITE	0.57			
	HETEROPHILIE	0.74			
	AUTORITE	0.71		0.41	
	EXHIBITION	0.75			
	CREATIVITE		-0.44		-0.43
Sources: Recherche d'étudiants, n=50					

ANNEXE 3.6

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des échelles du CISS (n =140)

Echelles de L.A.B.E.L.	Tâche	Emot.	Evit.	E. Distr.	E. soc.
COHÉRENCE BRUTE	0.21	-0.30	-0.04	-0.09	-0.02
FIDELITÉ BRUTE	0.10	-0.19	0.09	0.11	-0.01
MOYENNE BRUTE UNIPOLAIRE	0.28	0.09	0.05	-0.10	0.11
VARIANCE	0.18	-0.09	0.11	-0.03	0.08
MODALITE	0.22	-0.27	-0.14	-0.05	0.00
MATURITÉ/IMMATURITÉ	0.28	-0.35	-0.13	-0.10	-0.02
EXTRAVERSION/INTROV.	0.09	-0.20	0.13	-0.03	0.14
STÉRÉOTYPE MASC/FEM	0.05	-0.43	-0.30	-0.10	-0.23
CONFORMISME/ANTICONF.	0.07	0.00	-0.12	0.01	-0.04
TENDU/DECONTRACTÉ	0.20	0.25	0.01	-0.10	0.07
RATIONNEL/EXPRESSIF	0.20	-0.08	-0.32	-0.20	-0.18
Positivité	0.30	-0.32	-0.13	-0.10	-0.03
Négativité	-0.07	0.39	0.10	0.01	0.07
ouverture	-0.04	-0.05	0.23	0.02	0.14
conscience	0.33	-0.09	-0.24	-0.16	-0.08
extraversion	0.11	-0.23	0.16	-0.01	0.13
amabilité	0.02	0.04	0.14	0.09	0.10
stabilité	0.20	-0.46	-0.24	-0.12	-0.13
parent critique	0.21	0.11	0.00	-0.12	0.06
parent affectueux	0.24	-0.16	-0.06	-0.04	0.02
adulte	0.30	-0.32	-0.28	-0.15	-0.13
enfant libre	0.12	-0.25	0.11	-0.04	0.11
enfant adapté	-0.23	0.45	0.27	0.14	0.15
pragmatique (Holland : R)	0.12	-0.42	-0.28	-0.09	-0.17
introverti (Holland : I)	0.19	-0.07	-0.35	-0.18	-0.21
non conformiste (Holl. : A)	-0.01	0.08	0.21	-0.01	0.14
altruiste (Holland : S)	0.13	0.07	0.20	0.05	0.17
extraverti (Holland : E)	0.27	-0.20	0.05	-0.10	0.11
conformisme (Holland : R)	0.21	0.12	-0.16	-0.07	-0.05
Cabotin	0.03	-0.27	0.10	0.06	0.08
Intellectuel	0.31	-0.24	-0.33	-0.18	-0.16
Pragmatique	0.05	-0.17	0.13	0.08	0.11
Scientifique	0.30	-0.11	-0.28	-0.17	-0.13
Féminité	0.08	0.23	0.30	0.09	0.24
Masculinité	0.24	-0.33	-0.25	-0.17	-0.12
AMBITION	0.27	-0.33	-0.26	-0.21	-0.13
PERSEVERANCE	0.33	-0.01	-0.19	-0.14	-0.05
ORDRE	0.26	-0.04	-0.25	-0.13	-0.11
BESOIN SOUTIEN	-0.16	0.45	0.25	0.16	0.15
SOCIABILITE	0.17	-0.27	0.08	0.00	0.10
ALTRUISME	0.08	-0.03	0.12	0.06	0.10
HETEROPHILIE	0.14	-0.20	0.17	0.02	0.15
CONSCIENCE-SOI	0.22	-0.18	-0.15	-0.10	-0.07
SUBORDINATION	-0.07	0.16	-0.02	0.09	-0.03
AUTORITE	0.28	-0.23	0.02	-0.12	0.08
EXHIBITION	0.10	-0.17	0.14	-0.03	0.13
AGGRESSIVITE	0.21	-0.10	-0.07	-0.15	0.00
INDEPENDANCE	0.40	-0.13	-0.06	-0.17	0.05
BOHEMIANISME	0.04	-0.13	0.17	-0.02	0.13
SENT_INFER	-0.15	0.33	0.06	0.11	0.01
ASSURANCE	0.24	-0.30	0.03	-0.10	0.08
ADAPTABILITE	0.23	-0.31	-0.05	-0.05	0.02
NARCISSISME	0.24	-0.44	-0.20	-0.13	-0.09
CONTRÔLE-EMOT	-0.03	0.13	-0.15	0.02	-0.11
CREATIVITE	0.07	-0.27	0.06	-0.06	0.05
EMPATHIE	0.02	-0.18	0.09	0.07	0.06

ANNEXE 3.6 (suite)

Validités des échelles de L.A.B.E.L. vis-à-vis des échelles du CISS (n =140)

Echelles de L.A.B.E.L.	Tâche	Emot.	Evit.	E. Distr.	E. soc.
ZLOCUS	0.37	-0.21	-0.19	-0.23	-0.05
ZS_Refoul	-0.11	0.46	0.08	0.07	0.04
ZS_RATIO	0.23	-0.43	-0.12	-0.13	-0.04
ZS_PROJ	-0.07	0.16	0.31	0.06	0.20
ZP_STR	0.18	0.21	0.01	-0.08	0.07
MALCORO	0.23	-0.17	-0.09	-0.17	-0.01
Asocial (DSM IV)	-0.16	0.46	0.11	0.07	0.05
Agressif (DSM IV)	-0.06	0.09	0.14	-0.01	0.09
Négativiste (DSM IV)	-0.10	0.40	0.26	0.08	0.18
Grégaire (DSM IV)	-0.05	-0.13	0.21	0.06	0.14
Narcissique (DSM IV)	0.05	-0.34	-0.03	-0.05	-0.01
Évitant (DSM IV)	-0.09	0.32	-0.05	0.05	-0.06
Soumis (DSM IV)	-0.05	0.29	0.18	0.13	0.12
Conformiste (DSM IV)	0.21	0.07	-0.22	-0.11	-0.10
joie	-0.01	-0.20	0.21	0.05	0.14
anxiété	-0.01	0.50	0.23	0.07	0.17
énergie	0.28	-0.24	-0.01	-0.10	0.07
dépression	-0.15	0.38	-0.01	0.06	-0.04
relax	-0.03	-0.27	0.02	0.05	-0.01
agress	0.03	0.28	0.11	-0.02	0.10
réflexion	0.15	0.13	-0.23	-0.13	-0.13
asthénie	-0.29	0.06	-0.11	0.08	-0.15
(1) PERFECTIONNISTE	0.19	0.06	-0.19	-0.07	-0.09
(2) ALTRUISTE	0.11	-0.06	0.19	0.06	0.16
(3) BATTANT	0.27	-0.04	-0.01	-0.15	0.06
(4) ROMANTIQUE	0.06	-0.17	0.11	-0.06	0.08
(5) OBSERVATEUR	0.28	-0.14	-0.33	-0.18	-0.17
(6) LOYAL	-0.08	0.25	0.01	0.10	0.00
(7) ÉPICURIEN	0.10	-0.23	0.14	-0.02	0.12
(8) CHEF	0.26	-0.25	0.03	-0.11	0.09
(9) MÉDIATEUR	0.22	-0.21	-0.13	-0.09	-0.05
PRAGMATISME	0.31	-0.21	-0.25	-0.14	-0.10
ANALYTIQUE	0.22	-0.14	-0.37	-0.18	-0.21
RATIONALITÉ	0.24	-0.15	-0.33	-0.16	-0.18
RISQUE	0.12	-0.29	0.05	-0.07	0.06
POT-CREA	0.18	-0.35	-0.05	-0.13	0.00
SENS-ORG	0.34	-0.08	-0.23	-0.16	-0.07
BES-DEV	0.26	-0.21	0.01	-0.15	0.06
Compréhension des autres	0.21	0.10	0.17	-0.02	0.17
Proactivité	0.36	-0.33	-0.20	-0.19	-0.06
Conscience organisationnelle	0.36	-0.36	-0.20	-0.19	-0.06
RECHERCHE_NOUVEAU	-0.06	-0.16	0.18	0.03	0.10
EVITE_SOUFFR	-0.08	0.45	0.13	0.10	0.08
BESOIN_RECONN	-0.05	0.32	0.22	0.14	0.15
PERSISTANCE	0.30	0.01	-0.18	-0.13	-0.05
AUTONOMIE	0.21	-0.16	-0.10	-0.04	-0.02
COOPERATION	-0.05	0.07	0.25	0.15	0.17
TRANSCENDANCE	0.12	-0.23	0.03	-0.09	0.05

ANNEXE 4

Stabilité test-retest des échelles de L.A.B.E.L. (sur une période de maximum 1 an, n = 82)

Indices de contrôle	Echelles externes (suite)	échelles fonctionnelles
COHÉRENCE 0.83	Locus de contrôle 0.86	vif/-e – débouillard/-e 0.79
FIDELITÉ intrapersonnelle 0.60	Style refoulant 0.84	sans soucis – décontracté/-e 0.66
MOYENNE 0.70	Style rationalisant 0.85	charmeur/-euse – sans complexes 0.82
VARIANCE 0.80	Style projectif 0.83	spontané/-e – impulsif/-ve 0.83
MODALITE 0.72	Tendance au stress 0.72	fragile – vulnérable 0.80
	Prédisposition type A 0.87	énergique – dynamique 0.85
Echelles fondamentales	Asocial (DSM IV schizotypique) 0.86	ambitieux/-se – entreprenant/-e 0.85
MATURITÉ/IMMATURITÉ 0.85	Agressif (DSM IV antisocial) 0.86	obstiné/-e – autoritaire 0.81
EXTRAVERSION/INTROV. 0.87	Négativiste (DSM IV borderline) 0.83	assuré – responsable 0.86
STÉRÉOTYPE MASC/FEM 0.85	Grégaire (DSM IV histrionique) 0.89	fort - énergétique 0.73
CONFORMISME/ANTICONF. 0.85	Narcissique (DSM IV narcissique) 0.83	plein/-e de vie – téméraire 0.84
TENDU/DECONTRACTÉ 0.67	Évitant (DSM IV évitant) 0.87	masculin/-e – robuste 0.81
RATIONNEL/EXPRESSIF 0.80	Soumis (DSM IV dépendant) 0.89	négligent/-e – paresseux/-se 0.85
	Conformiste (DSM IV obsessionnel-compulsif) 0.87	rêveur/-euse – désordonné/-e 0.89
Echelles externes	Joie (hum) 0.86	perspicace – logique 0.82
ouverture 0.86	Anxiété (hum) 0.81	indépendant/-e – individualiste 0.84
conscience 0.89	Energie (hum) 0.86	inventif/-ve – ingénieux/-se 0.76
extraversion 0.87	Dépression (hum) 0.85	original/-e – non conformiste 0.81
amabilité 0.82	Relaxation (hum) 0.85	renfermé/-e – discret/-e 0.88
stabilité 0.86	Agressivité (hum) 0.80	raisonnable – honnête 0.88
parent critique 0.78	Réflexion (hum) 0.86	sérieux/-e – consciencieux/-se 0.88
parent affectueux 0.86	Asthénie (hum) 0.83	lucide – réaliste 0.89
adulte 0.89	Perfectionniste (ennea 1) 0.90	organisé/-e – travailleur/-se 0.89
enfant libre 0.86	Altruiste (ennea 2) 0.82	calme – modéré/-e 0.86
enfant adapté 0.88	Battant (ennea 3) 0.83	tolérant/-e – réfléchi/-e 0.81
Pragmatique (Holland R) 0.88	Romantique (ennea 4) 0.86	dur/-e – intransigeant/-e 0.86
Introverti (Holland I) 0.89	Observateur (ennea 5) 0.90	sans prétention – minutieux/-se 0.76
Original (Holland A) 0.89	Loyaliste (ennea 6) 0.87	prudent/-e – modéré/-e 0.88
Altruiste (Holland S) 0.82	Epicurien (ennea 7) 0.87	flegmatique – pondéré/e 0.84
Extraverti (Holland E) 0.86	Chef (ennea 8) 0.86	gentil/-e – agréable 0.82
Conformiste (Holland C) 0.88	Médiateur (ennea 9) 0.85	attentionné/-e – coopératif/-ve 0.82
Cabotin 0.81	Approche pragmatique 0.90	sociable – sympathique 0.86
Intellectuel 0.88	Approche analytique 0.90	se fait remarquer – extraverti/-e 0.90
Pragmatique 0.83	Rationalité 0.91	sentimental/-e – sincère 0.81
Scientifique 0.89	Tendance risque 0.85	modeste – simple 0.86
Féminité 0.82	Potentiel créatif 0.82	satisfait/-e – reconnaissant/-e 0.85
Masculinité 0.85	Sens de l'organisation 0.89	cynique – égocentrique 0.84
Ambition 0.85	Besoin de développement 0.84	anxieux/se – susceptible 0.82
Pérsévérance 0.88	A l'écoute d'autrui 0.79	dominant/-e – exigeant/-e 0.79
Ordre 0.90	Proactivité 0.87	irritable – agressif/-ve 0.81
Besoin de soutien 0.85	Conscience organisationnelle 0.86	sur la défensive – tendu-e 0.76
Sociabilité 0.84	Recherche nouveauté (clo) 0.89	rigide – rancunier/-ière 0.72
Altruisme 0.82	Evitement souffrance (clo) 0.85	peu réaliste – rebelle 0.90
Hétérophilie 0.86	Besoin de reconnaissance (clo) 0.86	manque de tact – très sûr/-e de lui/-d'elle 0.83
Conscience de soi 0.84	Persistence (clo) 0.87	démotivé – influençable 0.86
Subordination 0.85	Autonomie (clo) 0.87	peu émotif/-e – froid/-e 0.81
Autorité 0.85	Coopération (clo) 0.80	soumis/-e – docile 0.84
Exhibition 0.88	Transcendance (clo) 0.84	inhibé/-e – sans ambition 0.85
Aggressivité 0.85		superficiel/-le – imprévisible 0.85
Indépendance 0.85		
Bohémianisme 0.89		
Sentiment d'infériorité 0.85		
Assurance 0.86		
Adaptabilité 0.85		
Narcissisme 0.85		
Contrôle des émotions 0.88		
Créativité 0.81		
Empathie 0.82		

ANNEXE 5

Conditions d'apparition des phrases conditionnelles du haut de la page 2 de la sortie des résultats (sous : « **Conditions de passation et fiabilité des résultats** »)

	COHÉRENCE	FIDÉLITÉ	NIVEAU (Moyenne)	INDICE PROF. VS PRIVE	MODALITÉ	VARIABILITÉ	POSITIVITÉ	NEGATIVITE	ordre des conditions :
Ligne 1 (sous : votre description...)	est très claire et cohérente, un biais de sélection peut être envisagé	G > 70	-	-	-	-	-	-	1
	est claire et cohérente	G > 35	-	-	-	-	-	-	2
	révèle une certaine complexité et doit être discutée	G > 10	-	-	-	-	-	-	3
	manque de clarté et de cohérence	G ≤ 10	-	-	-	-	-	-	sinon
Ligne 2	est imprécise	-	G < 20	-	-	-	-	-	1
	manque de précision	-	G < 40	-	-	-	-	-	2
	a été effectuée avec soin et application	-	G ≥ 40	-	-	-	-	-	sinon
Ligne 3	est peu contrastée, donc peu informative	-	-	-	-	G < 20	-	-	1
	est relativement contrastée et informative	-	-	-	-	G < 60	-	-	2
	est très contrastée et riche en informations	-	-	-	-	G ≥ 60	-	-	sinon
Ligne 4	montre un point de vue plus «professionnel» que «privé»	-	-	-	G > 60	-	-	-	1
	est équilibrée entre les points de vue «privé» et «professionnel»	-	-	-	G > 40	-	-	-	2
	montre un point de vue plus «privé» que «professionnel»	-	-	-	G ≤ 40	-	-	-	sinon
Ligne 5	vous dépeint sous un jour très favorable, à la limite idéalisé	-	-	-	-	-	G > 75	-	1
	est équilibrée entre les aspects favorables et moins favorables	-	-	-	-	-	G > 35	-	2
	est sans doute sincère mais ne cherche pas à vous mettre en valeur	-	-	-	-	-	G ≤ 35	-	sinon
Ligne 6 (sous : compte tenu...)	SVP vérifiez dans la page "liste des réponses" que vous n'avez pas répondu à l'envers	-	-	-	-	G < 3	-	-	1
	Les résultats ne peuvent pas donner lieu à une interprétation fiable	score brut : COH. < 0.1 OU FID. < 0.3		-	-	-	-	-	2
	Les résultats doivent être interprétés avec certaines précautions	OU : G < 20	OU : G < 20	-	-	-	OU : G < 20	-	3
	Les résultats doivent inciter à la prudence en situation de sélection	-	-	-	-	-	-	POSITIV. - NEGATIV. > 50	4
	Les résultats sont fiables et interprétables	-	-	-	-	-	-	-	sinon