

Introduction à la nouvelle forme « pdf » du test de personnalité L.A.B.E.L.

(étapes de l'interprétation)

Roland Capel - MFO Tests et Psychométrie

Étape 1. STRATÉGIE DE RÉPONSE : examen des *indices de contrôle* pour la vérification de la validité de la passation

Page new LABEL

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 → COHÉRENCE

a été effectuée avec soin et application → FIDÉLITÉ

est relativement contrastée et informative → NIVEAU (MOYENNE)

est équilibrée entre les points de vue «privé» et «professionnel» → VARIABILITÉ

est équilibrée entre les aspects favorables et moins favorables → MODALITÉ

Compte tenu des remarques ci-dessus...

Les résultats sont fiables et interprétables → POSITIVITÉ

→ NÉGATIVITÉ

Affiche une mise en garde si la modalité est nulle : « vérifiez si vous n'avez pas répondu à l'envers » ;
 affiche que : « les résultats ne peuvent pas donner lieu à une interprétation fiable » si la fidélité est nulle ;
 sinon affiche des phrases nuancées selon la valeur de la cohérence

Page new LABEL

Monsieur Nom Prénom, 27 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=5125)		Score G
		moyenne	écart type	
COHÉRENCE	0.64	0.64	0.12	51
FIDÉLITÉ	0.98	0.95	0.07	61
NIVEAU (MOYENNE)	3.15	3.06	0.13	64
VARIABILITÉ	1.22	1.32	0.22	40
MODALITÉ	0.79	0.75	0.08	60
POSITIVITÉ	5.8	5.36	0.94	59
NÉGATIVITÉ	1.33	1.32	0.74	50

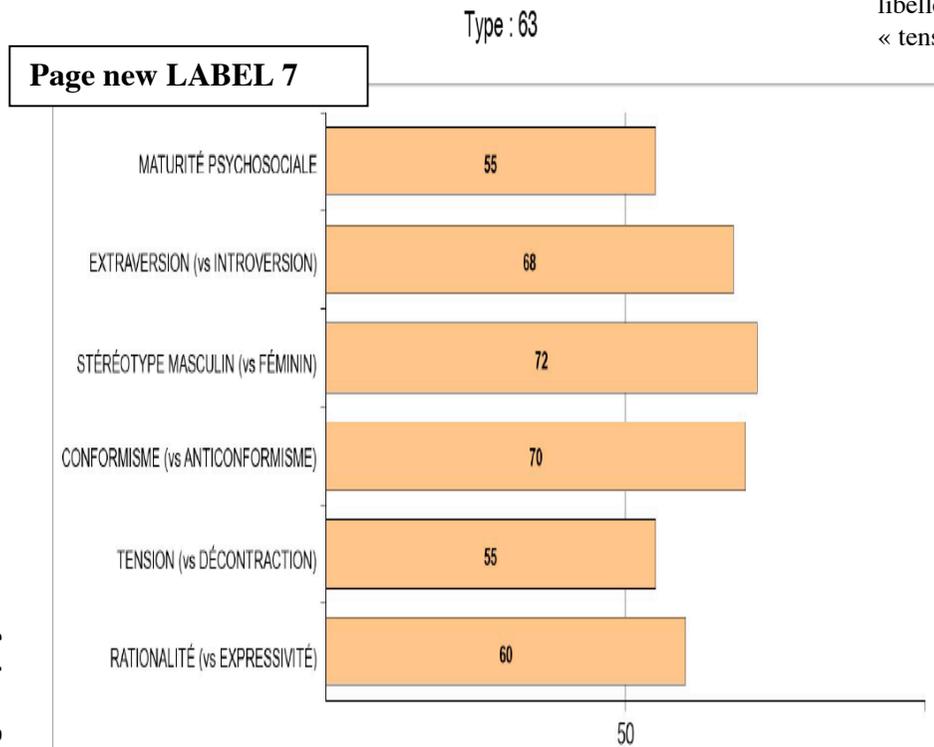
Note : pour les indices de contrôle, seuls les scores standardisés (G) sont utiles à l'interprétation. Les autres chiffres sont là pour permettre le contrôle. La modalité n'est considérée que lorsqu'elle est nulle, indiquant une possible inversion de l'échelle de réponse par le répondant (deuxième partie du test). En ce qui concerne LABEL, le niveau de réponse n'est pas très important en raison de forme bipolaire de la première partie de l'instrument, mais peut tout de même être interprété en cas de valeurs G extrêmes (> 80 ou < 20).

L.A.B.E.L. Étape 2 : analyse de la stratégie de réponse standardisée : échelles fondamentales

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)	0.18	0.01	0.19	68
STÉRÉOTYPE MASCULIN (vs FÉMININ)	0.1	-0.03	0.12	72
CONFORMISME (vs ANTICONFORMISME)	0.1	-0.02	0.11	70
TENSION (vs DÉCONTRACTION)	0.07	0.05	0.12	55
RATIONALITÉ (vs EXPRESSIVITÉ)	0.06	0.01	0.1	60

PROFIL DES ÉCHELLES FONDAMENTALES (standardisées) :



Notes : ces échelles sont à l'origine de toutes les autres mesures de LABEL, elles constituent des échelles de base, indépendantes du niveau de réponse et sont exprimées dans la métrique des corrélations. Les scores bruts ont donc un maximum de 1 et un minimum de -1. La valeur zéro indique l'ambivalence. On remarque qu'en moyenne, le groupes de référence (quel qu'il soit par ailleurs) revendique clairement la maturité, mais se montre parfaitement ambivalent sur les autres dimensions.

Le numéro de type est une information accessoire permettant de regrouper les profils selon leurs ressemblances, en fonction de la valeur supérieur à 50, ou non, des 6 éléments du profil.

Dans le **graphique**, les chiffres (scores G) indiqués dans les barres concernent les libellés de gauche dans les étiquettes de l'axe vertical. Par exemple, ici l'échelle « tension » vaut 55, et donc « décontraction » vaut 45.

Si l'on compare son comportement de réponse à celui du groupe (moyen) de référence, la personne décrite...

– se reconnaît très bien ($G > 70$, ou $G < 30$) dans la ou les dimensions :

– se reconnaît assez bien (G entre 55 et 70, ou G entre 45 et 30) dans la ou les dimensions :

– ne se prononce pas (G entre 45 et 55) sur la ou les dimensions :

Étape 3 : *singularités de réponse* : adjectifs **sur** - et **sous**-estimés (par rapport à la stratégie globale de réponse)

Les adjectifs susceptibles de décrire LE MIEUX la personne (sauf s'ils sont SOUS-estimés)

- 5 - mûr (4)
- 5 - efficace (4)
- 5 - assuré (4)
- 5 - franc (4)
- 5 - capable (4)
- 5 - a l'esprit d'initiative (4)
- 5 - a l'esprit pratique (4)
- 5 - stable (4)
- 5 - vif (5)
- 5 - énergique (4)
- 5 - entreprenant (4)
- 5 - responsable (4)
- 5 - équilibré (4)
- 5 - loyal (5)
- 5 - actif (4)
- 4.9 - travailleur (5)
- 4.9 - confiant (4)
- 4.9 - épanoui (4)
- 4.9 - organisé (4)
- 4.8 - optimiste (4)
- 4.8 - résolu (4)

Page new LABEL 8

- 4.7 - digne de confiance (5)
- 4.7 - tenace (4)
- 4.7 - maître de soi (4)
- 4.7 - combatif (4)
- 4.7 - sociable (4)
- 4.7 - persévérant (4)
- 4.6 - habile (4)
- 4.6 - généreux (4)
- 4.6 - fiable (5)
- 4.6 - agréable (4)
- 4.6 - courageux (3)
- 4.6 - minutieux (5)

Adjectifs sous-estimés

- 4.6 - lucide (1)
- 4.5 - amical (1)
- 4.2 - gai (1)
- 3.9 - spontané (1)
- 4.6 - coopératif (2)
- 3.4 - conformiste (1)
- 3.2 - austère (1)

Les adjectifs susceptibles de décrire LE MOINS BIEN la personne (sauf s'ils sont SUR-estimés)

- 1.7 - rancunier (2)
- 1.7 - rêveur (3)
- 1.7 - superficiel (3)
- 1.7 - terne (1)
- 1.7 - complaisant (2)
- 1.7 - sans tact (2)
- 1.6 - mélancolique (1)
- 1.6 - s'intéresse à peu de choses (2)
- 1.5 - timide (2)
- 1.5 - égocentrique (2)
- 1.5 - mou (2)
- 1.5 - se culpabilise (4)
- 1.5 - renfermé (2)
- 1.5 - désordonné (2)
- 1.4 - paresseux (1)
- 1.4 - insatisfait (2)
- 1.4 - changeant (2)
- 1.4 - négligé (1)
- 1.4 - maussade (2)
- 1.3 - pessimiste (2)

- 1.3 - lent (1)
- 1.2 - négligent (2)
- 1.2 - indolent (1)
- 1.2 - irresponsable (2)
- 1.2 - instable (2)
- 1.2 - faible (2)
- 1.2 - distrait (3)
- 1 - confus (1)
- 1 - peu fiable (1)
- 1 - découragé (2)
- 1 - abandonne facilement (2)
- 1 - ingrat (2)
- 1 - lâche (2)
- 1 - immature (2)
- 1 - maladroit (2)

Adjectifs sur-estimés

- 2.4 - critique (5)
- 1.5 - se culpabilise (4)
- 2.6 - poseur (5)
- 1.8 - manière (4)
-
-
-

À gauche de l'adjectif, en nombre décimal : l'attractivité de l'adjectif calculée sur la base de la stratégie de réponse. Cette valeur est assimilable à une réponse donnée dans l'échelle de Likert (1 à 5), par la personne, si elle avait été parfaitement cohérente, du point de vue du modèle du test. À droite de l'adjectif, la réponse effectivement donnée, qui peut aussi être retrouvée en page 5.

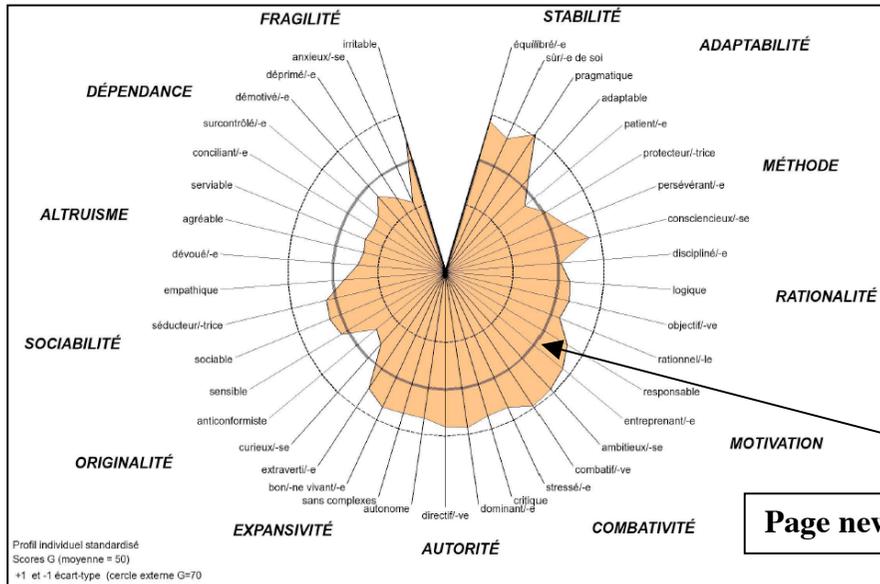
Adjectifs les **plus** valorisés par la stratégie de réponse, si la personne est très « cohérente », elle devrait avoir répondu plutôt « 5 » à ces adjectifs, mais pas nécessairement : voir les adjectifs SOUS estimés.

Adjectifs les **moins** valorisés par la stratégie de réponse, si la personne est très « cohérente », elle devrait avoir répondu plutôt « 1 » à ces adjectifs, mais pas nécessairement : voir les adjectifs SUR estimés.

Personne ne peut fournir une image parfaitement cohérente dans un test (évidence), seules les images factices ou fabriquées peuvent l'être plus ou moins! Les adjectifs *sur* ou *sous* estimés sont le résultat de la complexité et de la richesse des images esquissées dans un test. Ils peuvent constituer d'intéressantes bases de discussions. Ces adjectifs « singuliers » sont ceux affichés au haut de la page 4. Ceux qui apparaissent en noir sont les plus intéressants, car figurant aussi dans les listes des plus/moins susceptibles de plaire.

Par exemple : l'adjectif « **se culpabilise** » est en gras car il se trouve dans la liste des adjectifs les moins attractifs (ne correspond donc pas au profil global de la personne telle qu'elle s'est décrite dans ce test), or la personne a répondu « 4 » à cet item, ce qui le distingue des autres comme « sur-estimé », au sens de : évalué très haut alors que le profil global laisserait prévoir une réponse plus faible. Il est évident que cette réponse mériterait d'être éventuellement discutée.

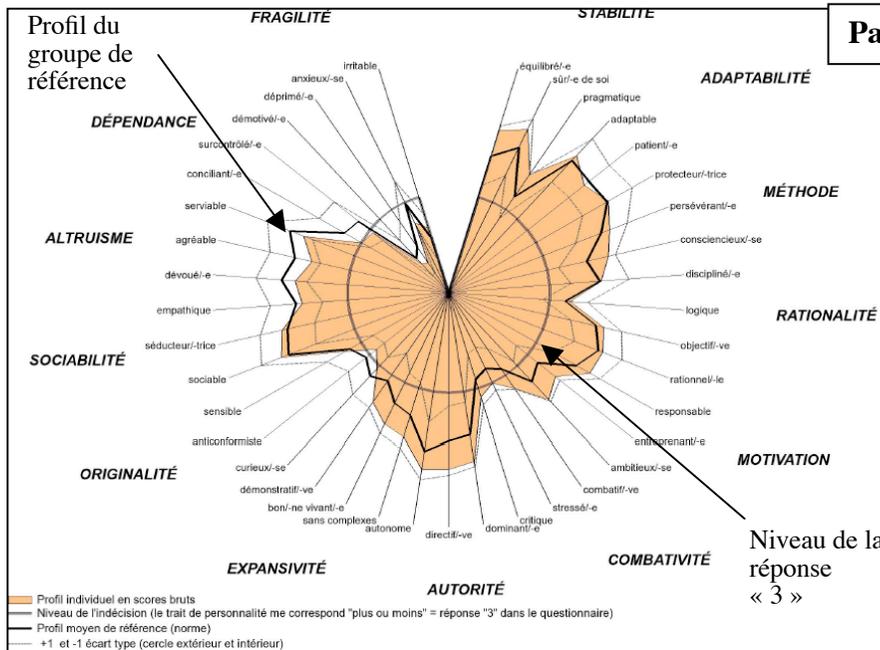
Étape 4 : « empreinte de personnalité » : profils « absolu » et relatif, en scores bruts et standardisés



Le profil d'une personne peut être représenté de deux manières : la plus courante est de présenter le profil STANDARDISÉ, c'est-à-dire qu'on ramène toutes les échelles à une moyenne fixée par convention (pour les scores G =50), et le profil de l'individu est donc *relatif*, c'est à dire qu'on représente (en unités d'écart-type) de combien il dépasse, en moins ou en plus, le profil du groupe de référence. Ce dernier se trouve donc artificiellement ramené à un cercle comme dans le graphique ci-contre.

Niveau de la population de référence ramené à un cercle par le procédé appelé « étalonnage », mais attention : « LE PROFIL MOYEN N'EST PAS « MOYEN » cf. figure ci-dessous !!!!

Page new LABEL 9



Page new LABEL 3

Si l'on dispose de mesures brutes comparables entre-elles, ce qui est le cas des tests construits avec la méthode fonctionnelle, il est possible de représenter le profil du groupe de référence et de le comparer à celui de la personne (en jaune ci contre). C'est alors « *de visu* » que se fait la standardisation, en fonction de l'écart-type représenté dans le graphique ci-contre par les traits fins. Cette fois-ci le cercle central n'est plus un profil moyen, mais le niveau de l'échelle « absolue » de réponse qui est celle dans laquelle l'individu a évalué les adjectifs (de 1 à 5). On peut alors obtenir deux informations :

- si un trait convient à une personne, sans référence à aucune norme (on regarde si le niveau de l'échelle dépasse 3 ou non) ;
- si un trait dépasse (ou non) en intensité le niveau moyen d'un groupe de référence (on regarde si le contour jaune excède (ou non) le contour en trait noir).

À noter : un trait relativement faible par rapport à une norme n'est pas nécessairement faible par rapport à une échelle « absolue » qui n'est autre que celle dont l'individu s'est servi pour donner ses réponses, donc faisant sens pour lui.

Complément 1 : Interprétation des **échelles externes** brutes et standardisées

Les **échelles externes** de L.A.B.E.L. correspondent à des concepts définis dans des théories courantes de la personnalité, et mesurés par d'autres tests, à l'aide d'autres items. Si ces concepts sont « traduisibles » en adjectifs, alors L.A.B.E.L. peut aussi les mesurer grâce à sa construction particulière. Le manuel montre la validité de ces mesures obtenues à l'aide d'adjectifs seulement, par rapport aux mêmes mesures obtenues à l'aide d'items divers, en général des phrases. L.A.B.E.L. calcule un grand nombre d'échelles externes, mais il n'est pas nécessaire de les prendre toutes en considération. En revanche, l'empreinte des page 2 ou 9 est construite exclusivement à l'aide d'échelles externes, telles que regroupées en clusters selon la présentation de la page 10.

Échelles externes (Théories courantes de la personnalité):

Les cinq "BIG FIVE" (d'après Norman & Goldberg)	Brut	norme (n=5125)		Score G
		moyenne	écart type	
14) Ouverture (Big 5)	3.12	3.41	0.77	42
15) Conscience (Big 5)	4.86	4.21	0.87	65
16) Extraversion (Big 5)	4.74	4.26	0.97	60
17) Amabilité (Big 5)	4.16	4.67	0.76	37
18) Stabilité (Big 5)	5.09	4.28	0.93	67

Échelles dérivées de l'Adjective Check List de Gough (ACL)	Brut	moyenne	écart type	Score G
51) Assurance (CPI externalité)	5.4	4.59	1.05	66
52) Adaptabilité	5.58	5.39	0.89	54
53) Narcissisme	5.42	4.81	0.94	63
54) Contrôle des émotions	2.88	3.42	0.93	38
55) Créativité	3.94	3.73	0.81	55
56) Empathie	4.35	4.53	0.78	45

Pages 11 et 12 new LABEL
(extraits)

Échelles d'humeurs de L.A.B.E.L.

71) Joie	3.85	3.65	0.84	55
72) Anxiété	2.31	2.96	0.75	33
73) Énergie	5.02	4.05	0.95	71
74) Dépression	1.09	1.65	0.92	38
75) Relaxation	4.01	4.13	0.77	47
76) Agressivité	2.03	1.69	0.73	59
77) Réflexion	3.48	3.79	0.65	40
78) Asthénie	1.19	1.4	0.72	44

Les 9 types de l'ennéagramme

79) Perfectionniste (ennea 1)	4.54	4.5	0.86	51
80) Altruiste (ennea 2)	4.74	5	0.76	43
81) Battant (ennea 3)	4.04	3.38	0.83	66
82) Romantique (ennea 4)	3.52	3.38	0.79	53
83) Observateur (ennea 5)	4.72	4.48	0.78	56
84) Loyaliste (ennea 6)	2.65	3.27	0.86	36
85) Epicurien (ennea 7)	4.38	3.68	1	64
86) Chef (ennea 8)	5.27	4.43	1.03	66
87) Médiateur (ennea 9)	5.15	5.33	0.77	45

La nouvelle présentation des scores aux échelles montre tous les éléments nécessaires à l'interprétation :

-Les scores **Bruts** sont ceux qui servent à construire le profil « radar » de la personne, en orange sur la page 3, pour les échelles retenues dans ce graphique.

- La **moyenne** (du groupe de référence) permet de construire le profil en trait noir de la même page 3.

-L'**écart-type** est représenté (toujours sur la page 3) par les deux traits fins enserrant le profil moyen du groupe de référence.

-Le **score G** est celui qui est utilisé pour la construction de l'empreinte de personnalité **standardisée**, page 9.

-La version (EXCEL) précédente de L.A.B.E.L. ne montrait que les scores G, mais il est clair que ceux de cette version sont rigoureusement les mêmes que ceux de l'autre version.

L'intérêt de montrer les scores bruts est de nuancer des interprétations basées sur des scores relatifs, et donc parfois trompeuses. Par exemple, dans l'exemple ci contre, on peut voir que si l'humeur agressive semble plus importante (59) que le niveau moyen, cette humeur est néanmoins rejetée par la personne (score brut = 2.03, inférieur à 3). **Un score G haut peut donc être simplement dû au fait que la norme est très basse (et inversement)!**

Complément 2 : interprétation des échelles fonctionnelles brutes et standardisées

Les échelles fonctionnelles de L.A.B.E.L. correspondent à des échelles propres au test, constituées d'items (adjectifs) regroupés selon la similarité de leurs caractéristiques (et non d'après des théories connues). Afin d'éviter de répéter des libellés d'échelles déjà utilisés ailleurs dans le test, nous les avons identifiées en mentionnant deux items constitutifs, parmi d'autres (la version précédente en mentionnait davantage). Les valeurs mesurées à ces échelles doivent être proches des mesures obtenues à des échelles externes ayant un sens proche, mais pas nécessairement, étant donné que leur composition en items est différente.

	Brut	norme (n=5125)		Score G
		moyenne	écart type	
assuré/-e - responsable	5.53	4.98	0.9	62
dominant/-e - exigeant/-e	5.23	4.43	1	66
actif/-ve - dynamique	5.2	4.38	1	66
ambitieux/-se - entreprenant/-e	4.94	4.02	0.93	70
lucide - réaliste	4.9	4.38	0.85	62
attentionné/-e - coopératif/-ve	4.67	4.99	0.72	41
raisonnable - honnête	4.62	4.37	0.73	57
gentil/-e - agréable	4.57	4.79	0.77	44
organisé/-e - travailleur/-se	4.49	4.05	0.78	61
sociable - sympathique	4.46	4.3	0.78	54
perspicace - logique	4.34	3.92	0.71	62
prudent/-e - circonspect/-e	4.33	4.64	0.79	42
vif/-e - débrouillard/-e	4.04	3.21	0.77	72
satisfait/-e - reconnaissant/-e	4.03	3.75	0.65	59
spontané/-e - impulsif/-ve	4.03	3.96	0.69	52
sentimental/-e - sincère	3.93	4.45	0.66	34
charmeur/-se - sans complexes	3.93	3.53	0.84	59
sérieux/-se - consciencieux/-se	3.83	3.68	0.81	54
sans prétention - minutieux/-se	3.82	4.5	0.54	25
masculin/-e - robuste	3.71	2.86	0.65	76
obstiné/-e - autoritaire	3.6	3.05	0.8	64
flegmatique - pondéré/-e	3.56	3.49	0.53	53
inventif/-ve - ingénieux/-se	3.5	3.17	0.67	60
fragile - vulnérable		0.75	0.5	36
dur/-e - intransigeant/-e		0.84	0.74	65
tolérant/-e - réfléchi/-e		0.97	0.57	30
plein/-e de vie - téméraire	3.36	2.94	0.75	61
calme - modéré/-e	3.31	3.59	0.72	42
sans souci - décontracté/-e	3.22	2.83	0.64	62
modeste - simple	3.16	3.57	0.83	40
original/-e - non conformiste	3.14	3.35	0.65	44
fort/-e - énergique	3.09	2.49	0.51	74
démonstratif/-ve - extraverti/-e	3.07	2.68	0.79	60
indépendant/-e - individualiste	3.07	3.27	0.58	43
rigide - rancunier/-ère	2.38	1.95	0.66	63
indépendant/-e - individualiste	3.07	3.27	0.58	43
rigide - rancunier/-ère	2.38	1.95	0.66	63
soumis/-e - docile	2.36	2.76	0.68	38
peu émotif/-ve - froid/-e	2.28	1.73	0.58	69
sur la défensive - tendu/-e	2.04	2.41	0.76	40
irritable - agressif/-ve	2.01	1.66	0.75	59
renfermé/-e - discret/-e	1.98	2.4	0.9	41
cynique - égocentrique	1.78	1.61	0.72	55
anxieux/-se - susceptible	1.76	2.29	0.8	37
peu réaliste - rebelle	1.75	2.07	0.82	42
inhibé/-e - sans ambition	1.6	1.94	0.7	40
manque de tact - très sûr/-e de lui/d'elle	1.56	1	0.62	68
superficiel/-le - imprévisible	1.52	1.49	0.57	51
négligent/-e - paresseux/-se	1.33	1.36	0.7	49
rêveur/-se - désordonné/-e	1.24	1.76	0.83	37
démotivé/-e - influençable	0.82	1.36	0.89	38

Page 13 new LABEL

La présentation des résultats à ces échelles est semblable à celle utilisée pour toutes les autres échelles de tests fonctionnels. Il est mentionné chaque fois : le score brut ; la moyenne du groupe de référence ; l'écart-type ; et le score standard G.

Il est particulièrement intéressant d'identifier des traits dont le score brut est haut (fortement revendiqués par la personne) et ayant simultanément un score G bas, donc socialement peu apparents, ou dont la personne surestime l'importance par rapport à ses semblables.

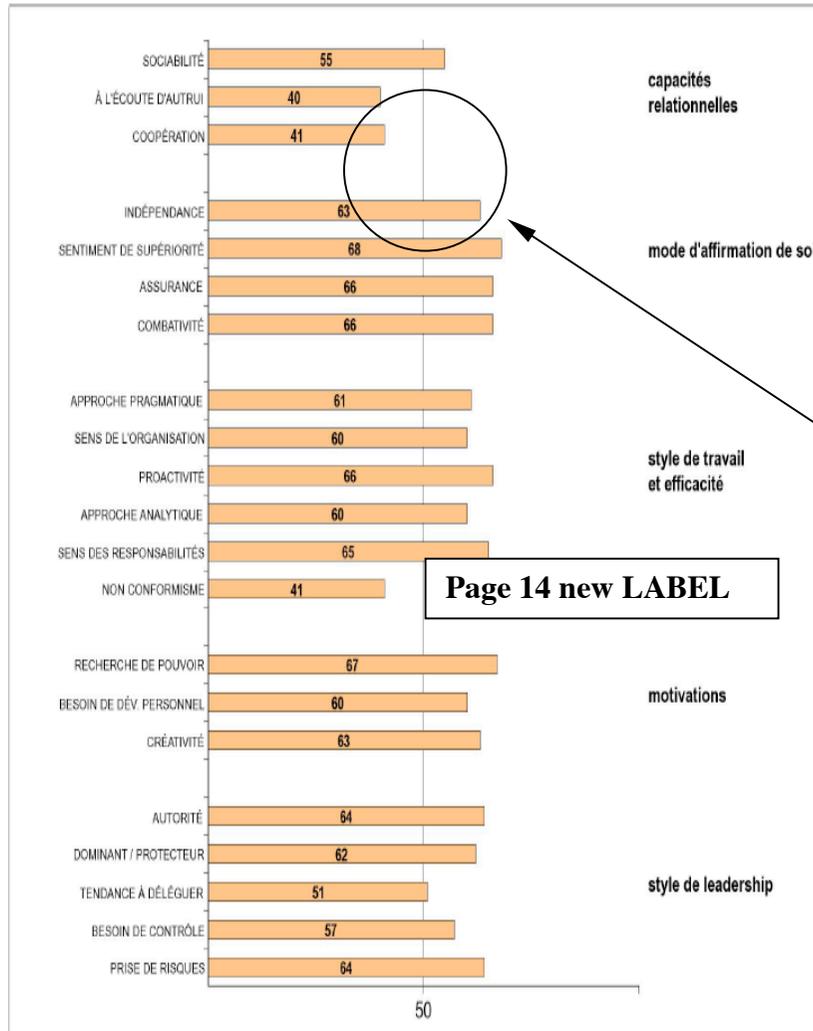
Dans l'exemple ci contre, le trait « attentionné-coopératif » associé à un certain sens empathique se trouve dans ce cas. La personne le revendique en effet fortement (score brut = 4.67, proche du maximum), mais cette valeur, comparée à un niveau moyen très haut (4.99), se retrouve à une valeur G = 41, inférieure à la norme! L'hypothèse à discuter est que cette personne est peut-être considérée par ses semblables comme moins coopérative qu'elle ne le pense elle-même (?)

À l'inverse, le trait décrit par les items « manque de tact, très sûr de lui » associable à une certaine maladresse dans les relations sociales, est fortement rejeté par la personne (score brut = 1.56), mais apparaît comme bien supérieur à la norme (G = 68). Dans ce cas l'examen du score brut a permis de nuancer l'interprétation du score G qui est relative à une dimension massivement rejetée par le groupe de référence, et qui peut conduire à une surestimation artificielle (due à la standardisation) du trait.

Complément 3 : les échelles professionnelles brutes (p. 4) et standardisées (p. 14)

Les **échelles professionnelles** de L.A.B.E.L. ne doivent pas être confondues avec des compétences. Leur fonction est de traduire en termes plus professionnels qu'affectifs des dimensions, simples ou combinées, susceptibles d'entrer en jeu lors de l'adaptation d'une personne à un rôle professionnel. Par exemple il est admis que les traits d'extraversion et de tension sont liés à des rôles professionnels plutôt dirigeants, c'est pourquoi ces échelles se regroupent en un cluster « leadership » qui montre aussi, par ailleurs, d'autres façons de s'adapter, du point de vue de sa personnalité, à un poste impliquant des responsabilités de ce type.

DÉTAIL DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES (standardisées):



Page 14 new LABEL

Les échelles constituant les graphiques des pages 4 et 14 sont les mêmes. La page 14 montre la représentation standardisée, relative et habituelle des tests de personnalité classiques où 50 (dans ce cas) représente la norme. Le graphique circulaire de la page 4 montre les mêmes dimensions, mais mesurées en scores bruts « absolus », c'est à dire sans étalonnage. On peut voir dans ce graphique le profil du groupe de référence (autrement dit « la norme ») et y comparer celui de la personne. Comme dans le cas de l'empreinte de la page 3, le niveau des écart-types supérieurs et inférieurs est visible, ce qui permet de reconstituer « *de visu* » les niveaux en scores G de la page 14.

Nous rappelons qu'une personne non formée aux test ne peut pas interpréter correctement une mesure relative, c'est pourquoi les graphiques des pages 3 et 4 nous paraissent mieux adaptés pour être transmis, avec explications, bien entendu.

