

# **SOCR@T-S :** introduction à l'interprétation des résultats

Roland Capel et Cinzia Zanetti

MFO Tests et Psychométrie

[www.mfo-psycho.ch](http://www.mfo-psycho.ch)

*Février 2021*

# Que mesure **SOCR@T-S** ?

- SOCR@T-S est composé de **deux types d'items** mesurant deux aspects différents de la personne :
  - **54 adjectifs** destinés à mesurer des **traits de personnalité**
  - **54 phrases** destinées à évaluer des **compétences professionnelles** (auto-évaluées)
- Le profil obtenu en **17 échelles** est une synthèse de ces deux aspects (qui sont analysés de manière séparée dans le test COMPER)
- SOCR@T-S évalue également les dimensions de deux modèles très courants : les **5 grands facteurs (BIG FIVE)** et le **code MBTI** de Myers et Briggs. Par ailleurs, il donne aussi une estimation du profil que l'on aurait obtenu si l'on avait passé le test L.A.B.E.L. (personnalité uniquement)



# Étape n°1

Fiabilité des  
profils ?

- La **première étape** dans l'interprétation d'un test fonctionnel (également O.P.U.S., L.A.B.E.L., COMPER, etc.) consiste à examiner les **indices de contrôle** afin de juger de la fiabilité du profil
- La première question sera donc : **Le test a-t-il bien permis à la personne de se décrire ainsi que d'évaluer ses savoir-faire ?**
- **Réponse** : les **indices de contrôle** se trouvent au milieu de la page 2

## Détail des échelles de contrôle :

Indices de contrôle :	Brut	norme (n = 1545)		Score G
		moyenne	écart type	
COHÉRENCE	0.58	0.54	0.1	58
FIDÉLITÉ INTRAPERSONNELLE (respect de la consigne)	0.92	0.89	0.1	55
MOYENNE (niveau) DES RÉPONSES	3.85	3.74	0.35	56
VARIANCE DES RÉPONSES	1.07	1	0.19	58
CONVERGENCE ADJECTIFS - PHRASES	0.78	0.73	0.19	55

Probabilité de biais de sélection : 30%  
Durée du test : 17 minute(s) 50 seconde(s)



# Étape n°1

## Examen des indices de contrôle

Fiabilité des  
profils ?

- **Cohérence** : l'image de soi et l'auto-description sont-elles cohérentes du point de vue du contenu des items ?
  - Des **valeurs G entre 30 et 60** amènent à conclure affirmativement
  - Des **valeurs G < 30**, le profil perd de sa fiabilité car on peut suspecter un problème de compréhension des phrases ou des mots, ou encore, si la fidélité intra-personnelle est faible, une manière de répondre aléatoire, due à la distraction, à la volonté de dissimuler des aspects de soi-même que l'on estime peu valorisants, etc.
  - Des **valeurs G > 60**, nous incitent à suspecter un biais de désirabilité (cf. probabilité de biais de sélection), surtout dans les cas où l'indice dépasse la valeur  $G = 80$ .



# Étape n°1

## Examen des indices de contrôle

Fiabilité des  
profils ?

- **Fidélité intra-personnelle** : la personne a-t-elle été concentrée lors de la passation ou l'a-t-elle rempli distraitement ou trop rapidement (cf. durée du test à examiner) ?
  - Des **valeurs G > 30** amènent à conclure que le profil est fiable
  - Des **valeurs G < 30**, observées en même temps qu'une cohérence inférieure à 20, font douter de la fiabilité du test et devraient inciter à le refaire en donnant des consignes plus précises
  - Lorsque la fidélité est acceptable et que la cohérence est faible, il faut investiguer l'hypothèse d'un éventuel problème d'estime de soi (à mettre en relation avec le profil général). On est ici en présence d'une personne qui décrit avec soin et précision ses difficultés existentielles



# Étape n°1

## Examen des indices de contrôle

Fiabilité des  
profils ?

- **Moyenne (niveau) des réponses** : cet indice **mesure la tendance à donner des réponses faibles**, indiquant un possible manque de confiance en soi ou une tendance à dévaloriser le contenu de tous les items
  - Des **valeurs G < 30** indiquent un profil très peu accentué, suggérant l'hypothèse d'une certaine « timidité » ou une extrême modestie que l'on peut associer à ce qui s'appelle couramment : la « difficulté à se vendre » (à discuter)
- **Variance des réponses** : cet indice mesure à proprement parler, d'un point de vue statistique, la **quantité d'information fournie** par la personne pour l'établissement de son profil
  - Une variance basse, des **scores G < 30**, indique un profil pauvre en information, donc peu intéressant pour l'interprétation. Une valeur basse de cet indice indique aussi une difficulté à se démarquer de la moyenne qui peut s'expliquer par une crainte de se trop dévoiler



# Étape n°1

## Examen des indices de contrôle

Fiabilité des  
profils ?

- **Convergence entre adjectifs et phrases** : cet indice indique en recouvrement de la personnalité par les compétences auto-évaluées. **La personne se décrit-elle dans l'action, conformément à ce qu'elle pense être ?**
  - Une **convergence supérieure à 50** indique que la personnalité soutient bien les compétences, qu'il y a une unité dans la personne (gage de succès professionnel)
  - Une **convergence inférieure à 50** indique une distance entre ce que la personne dit faire au travail et ce qu'elle pense être « profondément ». Cette distance peut générer soit du stress (si la personnalité ne soutient pas assez les compétences) soit de la frustration (les compétences affirmées ne permettent d'exprimer la personnalité)



# Étape n°1

## Examen des indices de contrôle

Fiabilité des  
profils ?

- **Probabilité de biais de sélection** : indique la **possibilité que la personne a falsifié ses réponses en vue de donner d'elle-même une image exagérément favorable**
  - Biais fréquent en **situation de sélection ou de recrutement**
  - Ce comportement est naturel, toute personne intelligente désirant obtenir ce qu'elle vise (poste, statut, privilège, etc.) se comporte de manière à maximiser ses chances de gain
  - Ce n'est que lorsque **cet indice dépasse 70 %, voire 80 %**, que l'on doit se demander si le profil obtenu correspond réellement à la personne, ou s'il est plus ou moins imaginaire, voire rêvé. La réponse à cette question est difficile et ne peut jamais être catégorique. Le seul moyen de se faire une idée, dans un tel cas, est d'explorer davantage les informations à disposition sur la personne (dossier, entretien, autres informations, etc.)
  - A l'inverse, **une probabilité de biais de sélection très basse, inférieure à 20%** peut indiquer une estime de soi faible et une incapacité à se montrer attractif sur le marché du travail



# Étape n°1

## Examen des indices de contrôle (résumé)

Fiabilité des  
profils ?

- Des commentaires à propos des indices de contrôle se trouve en haut de la page 2

---

### CONDITIONS DE PASSATION ET FIABILITÉ DES RÉSULTATS :

#### Votre auto-description ...

est claire et cohérente ← Cohérence

a été effectuée avec soin et application ← Fidélité

a été effectuée par des réponses dont le niveau moyen est dans la norme ← Moyenne

est relativement contrastée et informative ← Variance

#### COMPTE TENU DE L'ANALYSE DES INDICES DE CONTRÔLE :

Le test a bien convenu et les résultats obtenus sont fiables et interprétables

Cette phrase permet de **juger de la fiabilité globale du profil**, et son interprétation, en fonction des valeurs combinées de tous les indices



## Étape n°2

Hiérarchie des traits ?

- La deuxième question sera : **Quelle est la hiérarchie des traits de personnalité / compétences dans le profil de la personne ?**
- **Réponse** : bas de la page 2 et aussi page 7
- Le profil est exprimé en **17 échelles** :
  - **5 BIG FIVE** exprimant plutôt des traits de personnalité
  - **12 échelles fonctionnelles** propres à SOCR@T-S exprimant plus spécifiquement des compétences professionnelles (toujours *auto-évaluées*, ne pas l'oublier !)
- Les niveaux des échelles sont exprimées à l'aide de **deux type de valeurs** : **scores bruts et scores standardisés (score G)** dont la différence doit être bien comprise car ces deux type de scores produisent **deux hiérarchies distinctes**.
- *Mais tout d'abord, les deux diapositives suivantes expliquent leur mode de calcul :*



## Étape n°2

### Différence en scores bruts et en scores standard

#### Synthèse : hiérarchie des traits du profil des dispositions personnelles et professionnelles

*selon les niveaux comparés à la norme (scores "G", standardisés)*

Innovation - créativité	dans la norme	4.22	3.68	0.62	67
Efficacité - orienté/-e solution	dans la norme	3.93	3.53	0.69	62
Agréabilité → Big five A	dans la norme	3.92	3.6	0.71	59
Esprit de synthèse	dans la norme	3.72	3.49	0.63	57
Ouverture → Big five O	dans la norme	3.18	2.98	0.7	56
Extraversion → Big five E	dans la norme	3.59	3.57	0.75	51
Conscience → Big five C	dans la norme	3.54	3.5	0.73	51
Sens de l'organisation - planification	dans la norme	2.79	2.8	0.69	50
Esprit de compétition - combativité	dans la norme	2.52	2.59	0.73	48
Modération - prudence	dans la norme	2.92	2.97	0.69	48
Diplomatie - sens du compromis	dans la norme	3.12	3.23	0.72	47
Sociabilité - coopération	dans la norme	3	3.17	0.7	45
Capacité d'intégration	dans la norme	3.17	3.43	0.71	42
Stabilité → Big five N	dans la norme	3.3	3.62	0.75	41
Sens du leadership - autorité	dans la norme	1.74	2.11	0.71	40
Sens de la communication - management	point faible - à discuter	2.17	2.87	0.66	29
Persuasion - négociation	point faible - à discuter	1.42	2.16	0.64	27

- **Valeurs (scores) brutes** : sont les **valeurs absolues du trait** exprimées dans la métrique des réponse (1 = rejet total ; 3 = indifférence ou indécision ; 5 = accord total). Ces valeurs peuvent être comparées entre elles, c'est-à-dire entre échelles → comparaison **intra**-personnelle
- **Valeurs G (standardisées)** : traduisent la **position du score brut par rapport à la norme** d'un groupe de référence (dont on connaît la moyenne et l'écart-type) → comparaison **inter**-personnelle

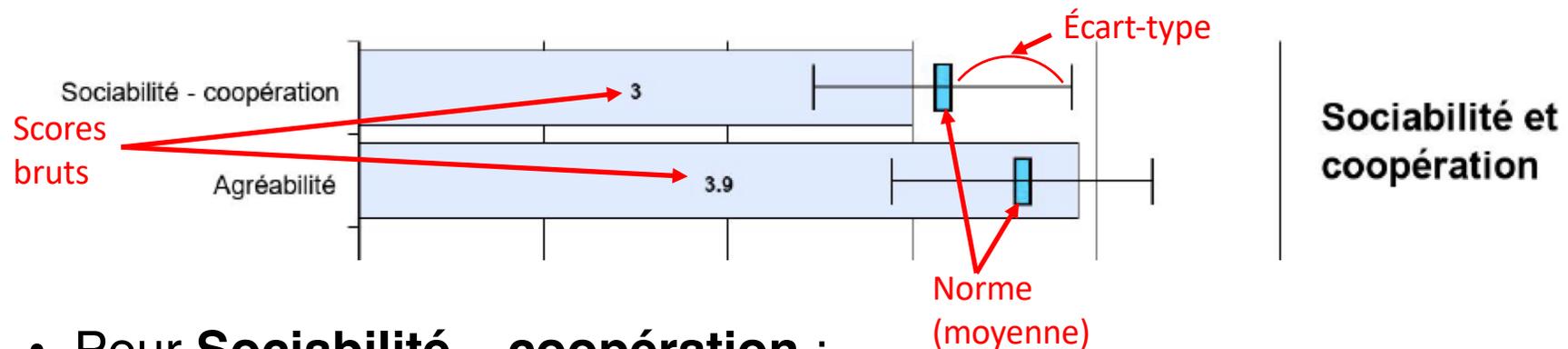


# Étape n°2

Différence en scores bruts et en scores standard

Hiérarchie des traits ?

- Interprétation des résultats pour deux échelles : **Exemple 1**



- Pour **Sociabilité – coopération** :
  - Le score brut est 3 et la norme est 3.17 (avec écart-type de 0.7). Le score brut est donc inférieur à la norme d'environ  $\frac{1}{4}$  d'écart-type
  - Comme l'écart-type des score G est 20 et la moyenne 50, la traduction de cette différence entre score bruts et norme vaut 5 en score G ( $\frac{1}{4}$  de 20)
- Le score G de cette échelle est donc 45 ( $50 - 5$ )

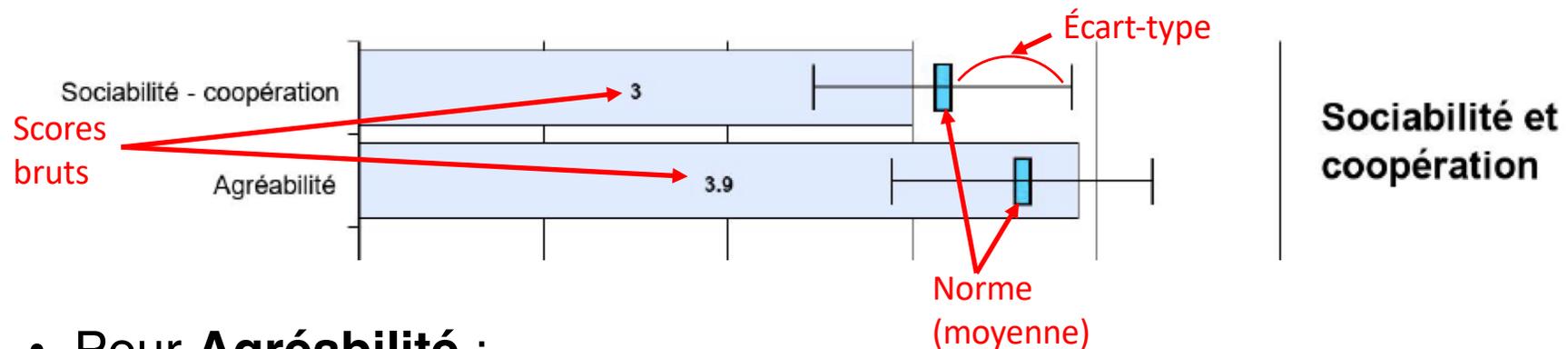


# Étape n°2

Différence en scores bruts et en scores standard

Hiérarchie des traits ?

- Interprétation des résultats pour deux échelles : **Exemple 2**



- Pour **Agréabilité** :

- Le score brut est 3.92 et la norme est 3.6 (avec écart-type de 0.71). Le score brut est donc supérieur à la norme de moins d'un demi écart-type
  - Comme l'écart-type des score G est 20 et la moyenne 50, la traduction de cette différence entre score bruts et norme vaut 9 en score G (~ demi de 20)
- Le score G de cette échelle est donc 59 (50 + 9)



# Étape n°2

## Hiérarchie (intra-personnelle) en scores bruts BIG FIVE

Hiérarchie des traits ?

### Synthèse : hiérarchie des traits du profil des dispositions personnelles et professionnelles

*selon les niveaux comparés à la norme (scores "G", standardisés)*

Innovation - créativité	4.22	3.68	0.62
Efficacité - orienté/-e solution	3.93	3.53	0.69
Agréabilité → Big five A	3.92	3.6	0.71
Esprit de synthèse	3.72	3.49	0.63
Ouverture → Big five O	3.18	2.98	0.7
Extraversion → Big five E	3.59	3.57	0.75
Conscience → Big five C	3.54	3.5	0.73
Sens de l'organisation - planification	2.79	2.8	0.69
Esprit de compétition - combativité	2.52	2.59	0.73
Modération - prudence	2.92	2.97	0.69
Diplomatie - sens du compromis	3.12	3.23	0.72
Sociabilité - coopération	3	3.17	0.7
Capacité d'intégration	3.17	3.43	0.71
Stabilité → Big five N	3.3	3.62	0.75
Sens du leadership - autorité	1.74	2.11	0.71
Sens de la communication - management	2.17	2.87	0.66
Persuasion - négociation	1.42	2.16	0.64

- Seuls les scores bruts sont comparables ! Ils varient entre 1 et 5
- Pour les BIG FIVE par exemple, on voit que les différences entre les scores sont très faibles, maximum : A = 3.92; minimum : O = 3.18. La personne se décrit avant tout comme agréable, extravertie, consciencieuse et stable mais sans excès, et l'aspect un peu moins accentué, mais néanmoins supérieur à 3, est l'ouverture et l'originalité



# Étape n°2

## Hiérarchie (intra-personnelle) en scores bruts 12 ÉCHELLES FONCTIONNELLES

Hiérarchie des traits ?

### Synthèse : hiérarchie des traits du profil des dispositions personnelles et professionnelles

*selon les niveaux comparés à la norme (scores "G", standardisés)*

Innovation - créativité	4.22	3.68	0.62
Efficacité - orienté/-e solution	3.93	3.53	0.69
Agréabilité		3.6	0.71
Esprit de synthèse	3.72	3.49	0.63
Ouverture		2.98	0.7
Extraversion		3.57	0.75
Conscience		3.5	0.73
Sens de l'organisation - planification	2.79	2.8	0.69
Esprit de compétition - combativité	2.52	2.59	0.73
Modération - prudence	2.92	2.97	0.69
Diplomatie - sens du compromis	3.12	3.23	0.72
Sociabilité - coopération	3	3.17	0.7
Capacité d'intégration	3.17	3.43	0.71
Stabilité		3.62	0.75
Sens du leadership - autorité	1.74	2.11	0.71
Sens de la communication - management	2.17	2.87	0.66
Persuasion - négociation	1.42	2.16	0.64

En ce qui concerne les 12 autres échelles, on constate relativement peu de valeurs à 3. La personne affirme sa créativité, son efficacité et son esprit de synthèse dans une certaine mesure. Elle s'estime aussi adaptable et diplomate mais sans trop insister (valeur proche de 3). Elle rejette plus ou moins clairement les autres échelles et particulièrement le sens du leadership, de la compétition et la persuasion. Nous ne sommes donc pas en présence d'une cheffe !



# Étape n°2

## Hiérarchie (inter-personnelle) en scores standardisés

**Synthèse : hiérarchie des traits du profil des dispositions personnelles et professionnelles**

*selon les niveaux comparés à la norme (scores "G", standardisés)*

Innovation - créativité	dans la norme	67
Efficacité - orienté/-e solution	dans la norme	62
Agréabilité → Big five A	dans la norme	59
Esprit de synthèse	dans la norme	57
Ouverture → Big five O	dans la norme	56
Extraversion → Big five E	dans la norme	51
Conscience → Big five C	dans la norme	51
Sens de l'organisation - planification	dans la norme	50
Esprit de compétition - combativité	dans la norme	48
Modération - prudence	dans la norme	48
Diplomatie - sens du compromis	dans la norme	47
Sociabilité - coopération	dans la norme	45
Capacité d'intégration	dans la norme	42
Stabilité → Big five N	dans la norme	41
Sens du leadership - autorité	dans la norme	40
Sens de la communication - management	point faible - à discuter	29
Persuasion - négociation	point faible - à discuter	27

Hiérarchie des traits ?

- Il est important de savoir que **cette hiérarchie n'est pas absolue** et que, dans ce tableau, les traits qui sont en tête du classement ne sont pas nécessairement les traits les plus valorisés par la personne **mais ils sont ceux qui distinguent le plus la personne de la norme**. De même pour les traits situés en bas du classement
- Les **scores G > 70** sont donc considérés comme des « **points forts** »
- Par exemple pour le modèle BIG FIVE, il n'y a pas véritablement de « points forts » malgré un légère supériorité de A et de O par rapport à la norme



# Étape n°2

## Hiérarchie (inter-personnelle) en scores standardisés

**Synthèse : hiérarchie des traits du profil des dispositions personnelles et professionnelles**

*selon les niveaux comparés à la norme (scores "G", standardisés)*

Innovation - créativité	dans la norme	67
Efficacité - orienté/-e solution	dans la norme	62
Agréabilité	dans la norme	59
Esprit de synthèse	dans la norme	57
Ouverture	dans la norme	56
Extraversion	dans la norme	51
Conscience	dans la norme	51
Sens de l'organisation - planification	dans la norme	50
Esprit de compétition - combativité	dans la norme	48
Modération - prudence	dans la norme	48
Diplomatie - sens du compromis	dans la norme	47
Sociabilité - coopération	dans la norme	45
Capacité d'intégration	dans la norme	42
Stabilité	dans la norme	41
Sens du leadership - autorité	dans la norme	40
Sens de la communication - management	point faible - à discuter	29
Persuasion - négociation	point faible - à discuter	27

Hiérarchie des traits ?

- Les **scores G < 30** sont considérés comme des « **points faibles** »
- Ici, seules deux échelles apparaissent vraiment comme des « points faibles » : communication et persuasion
- Les **scores G entre 30 et 70** sont plus ou moins proches de la **norme**, ce qui ne signifie pas que le profil de la personne soit « moyen » pour ces échelles !



# Résumé : synthèse du profil

- Nous sommes en présence d'une personne qui a voulu se décrire comme avant tout sympathique, agréable et originale, avec laquelle il est intéressant d'interagir mais elle a clairement rejeté les aspects de leadership et de compétition, sans doute qu'elle craint les conflits et qu'elle préfère vivre en bonne entente avec son entourage. Etant donné que ces caractéristiques sont relativement peu accentuées (aucun score brut supérieur à 4) on peut faire l'hypothèse que cette personne est assez modeste et ses points forts n'ont pas été réellement mis en évidence
- Par rapport à ce profil, quelques réponses particulières peuvent être intéressantes (cf. page 10) dans le sens qu'elles peuvent être plus ou moins élevées que ce que l'on attend, étant donné le profil ci-dessus



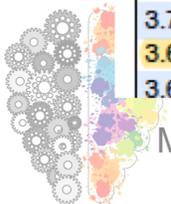
## Étape n°3

Complexité du profil ?

- **Peut-on nuancer le profil en fonction de réponses inattendues connaissant le profil qui vient d'être interprété ?**
- **Réponse** : page 10, analyse des différences entre attractivités des items et réponses réellement données
  - **Attractivité des items** = réponse théorique que la personne aurait donné si elle était parfaitement cohérente et fidèle au profil
  - À noter que **si la cohérence est basse, il y aura beaucoup de réponses inattendues**, sur- ou sous-estimées

4.2 travailleuse	(5)
4.1 efficace	(3)
4.1 motivée	(4)
4.0 sérieuse	(5)
4.0 être cohérente, agir en conformité avec ses propos	(4)
3.9 manifester de la curiosité pour tout élément nouveau ou imprévu	(4)
3.9 compréhensive	(4)
3.9 stable	(5)
3.9 confiante	(4)
3.9 coopérative	(4)
3.8 généreuse	(4)
3.8 amicale	(4)
3.7 enthousiaste	(5)
3.6 patiente	(3)
3.6 faire plus que ce qui est demandé	(4)

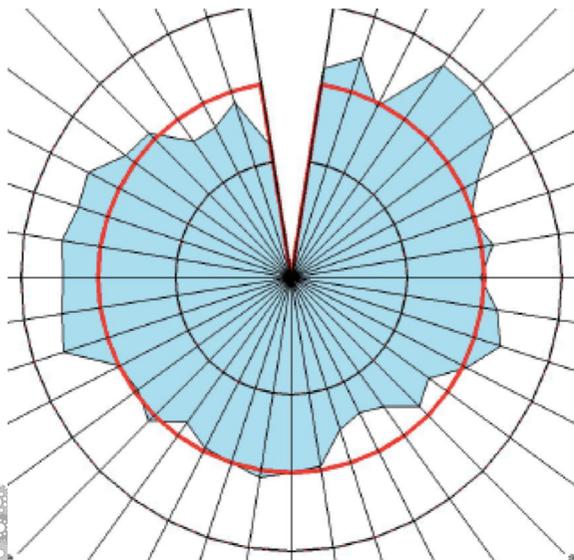
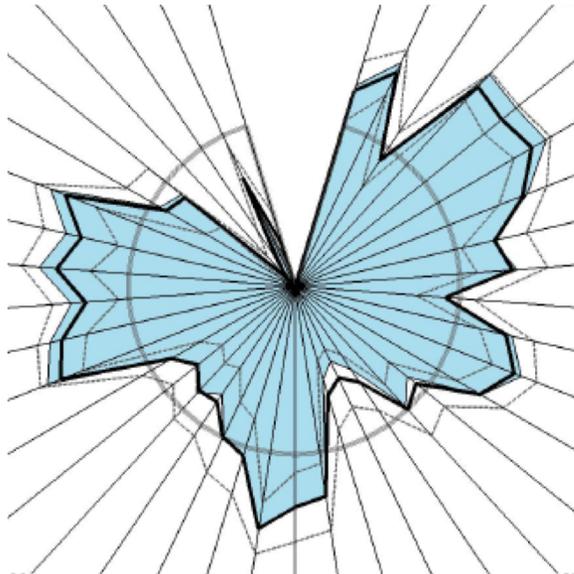
- Par exemple, ici, on remarque que la personne n'a pas mis en évidence des traits comme la patience et l'efficacité, ces réponses ne découlent pas naturellement de son profil et méritent d'être discutées



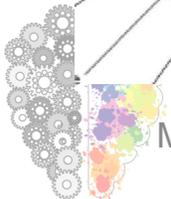
# Étape n°3

Profil estimé **L.A.B.E.L.**

*Autre modèle*



- Ces deux pages, 8 et 9, donnent **une idée du profil de personnalité obtenu à l'aide du test L.A.B.E.L. s'il avait été passé**
- **L'empreinte à gauche en haut**, est en scores bruts et montre le profil du groupe de référence en trait noir
- **L'empreinte en bas** montre, en scores G, c'est-à-dire ce qui distingue la personne de la norme, à savoir une combativité faible, une adaptabilité et une sociabilité relativement plus élevées



## Étape n°3

### CODE MBTI (estimé)

*Autre modèle*

- La page 11 donne aussi les résultats du test MBTI **si la personne y avait répondu**
- À note que le code MBTI doit être **interprété selon les règles propres au test de Myers-Briggs**, qui sont plutôt complexes, c'est pourquoi la page 11 montre directement la hiérarchie des fonctions : dominante, auxiliaire, tertiaire et inférieure, selon la terminologie des auteurs que l'on trouve dans le manuel de ce test, ainsi que leur direction : extravertie ou introvertie.
- Des textes d'une page A4 (que l'on peut donner aux répondant/-es) relatifs aux 16 types correspondant aux combinaisons des 4 lettres : I ou E / N ou S / F ou T / J ou P sont à disposition sur notre site ([www.mfo-psycho.ch](http://www.mfo-psycho.ch) / Menu / Textes)
- La page 11 donne également des profils dans divers autres modèles utilisés dans le monde professionnel (Ennéagramme, Leonardo)

