

CANEVAS D'INTERPRETATION POUR LES TESTS DU SITE

www.mfo-psycho.ch

L.A.B.E.L. : pages 1 à 3

O.P.U.S. : pages 4 à 8

IVPG : pages 9 à 10

LIVAP /LIMET : pages 11 à 15

COMPER : pages 16 à 20

MFO tests et psychométrie

1

L. A. B. E. L.

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

CANEVAS D'INTERPRETATION POUR :

.....

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, **PAGE 7**)

Le test L.A.B.E.L ...

2. Echelles fondamentales (Stratégie de réponse, **PAGE 7**)

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

3. Attractivités des adjectifs (**HAUT PAGE 8**)

Adjectifs les plus attractifs :

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

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

Nuances à introduire dans le profil global :

4. Interprétation par regroupements des principaux traits de personnalité (empreinte)

a. En scores bruts (**PAGE 3 et 4** pour une vision plus prof.)- identifier les échelles en dessus et en dessous de 3 (rejetées ou non) :

4.1. En scores G (**PAGES 9 et 14**, pour une vision plus professionnelle) ; identifier les échelles en dessus ou en deçà de la moyenne, dépassant ou non cercle central = 50) :

Echelles supérieures à la moyenne du groupe de référence :

Echelles Inférieures à la moyenne du groupe de référence

5. Principales discordances entre profil INTRA (scores bruts) et profil INTER (scores G). Analyse fondée sur les résultats aux échelles fonctionnelles, **PAGE 13** :

Image de soi brute, sans référence à quiconque :

Scores G très élevés (reflet social positif – « point forts »):

Scores G très bas (reflet social négatif – « points faibles »):

6. Brève **SYNTHESE** du profil de personnalité, implications pour la vie professionnelle :

2

O.P.U.S.

Orientation Professionnelle Unifiée et Synthétique

CANEVAS D'INTERPRETATION POUR :

.....

<p>Note : les pages 1 à 6 de la sortie OPUS peuvent être remises à la personne ayant répondu au test ; les autres pages restent dans le dossier du conseiller</p>
--

1. **INTERPRETATION DES ECHELLES DE CONTROLE** (le test a-t-il convenu ?)

1. 1. Conditions de passation des items **Métiers** (indices de contrôle, **page 8** et commentaires en **page 7**, en haut) :

1. 2. Conditions de passation des items **Verbes** (indices de contrôle, **page 8** et commentaires en **page 7**, en bas) :

1. 3. Convergence globale des approches par liste métiers/ rôles et par verbes/activités (page 8, milieu) et texte conditionnel en fonction du profil HOLLAND (page 6) :

2. **INTERPRETATION DES ECHELLES FONDAMENTALES** (vecteur de « stratégie », page 8)

Les échelles fondamentales synthétisent de la manière la plus compacte possible la « stratégie de réponse » de la personne et en constituent une « modélisation » à partir de laquelle il sera possible de calculer tous les scores bruts aux échelles fonctionnelles ou RIASEC et les attractivités des items interprétés ci-dessous.

2.1. *Stratégie METIERS : examiner les scores bruts et identifier les dimensions attractives pour la personne (Brut > 3.5) et celles qu'elle rejette (Brut < 2.5). Les scores situés entre ces deux valeurs indiquent plus ou moins d'indifférence.*

Toujours pour la stratégie METIERS : examiner également les scores G pour situer les intérêts « absolus » de la personne par rapport à la norme.

2.2. *Stratégie VERBES : examiner les scores bruts et identifier les dimensions attractives pour la personne (Brut > 3.5) et celles qu'elle rejette (Brut < 2.5). Les scores situés entre ces deux valeurs indiquent une relative indifférence.*

Toujours pour la stratégie VERBES : examiner également les scores G pour situer les intérêts « absolus » de la personne par rapport à la norme.

3. INTERPRETATION DES ECHELLES FONCTIONNELLES (page 9)

3.1. Analyse INTRA individuelle (scores bruts) :

Dans la colonne « **Brut** par métiers » qui est triée, marquer la limite du score 3 (indifférence) et identifier les 4-5 domaines professionnels préférés.

Dans la colonne « **Brut** par verbes » qui n'est pas triée, confirmer ces préférences pour des rôles par les préférences pour des activités.

*Noter les domaines préférés **aussi bien** par les items métiers que par les activités :*

*Noter les domaines préférés par les items métiers, mais **pas** par les activités :*

Noter aussi les domaines d'activités très investis (scores > à 4) mais qui ne sont pas envisagés comme des professions possibles :

Dans la colonne « **Brut** par métiers » qui est triée, marquer la limite du score 3 (indifférence) et identifier les 4-5 domaines professionnels préférés.

Remarque, les pages 4 et 10 montrent ces résultats sous forme de deux graphiques, soit en « radar » (page 4), soit en « barres » (page 10). Ces deux représentations permettent une vision immédiate du profil des intérêts de la personne, sans comparaison à un groupe de référence (qui est rarement intéressante).

3. 2. Analyse INTER individuelle (scores standardisés G) :

Dans les deux colonnes « **Score G** » qui donnent la position du score brut (attractivité du domaine professionnel) calculé « par métiers » et « par verbes », relativement à une moyenne de référence (norme), identifier les scores G les plus hauts. *Rappelons que les scores G ne sont pas comparables entre eux, pour une même personne, mais seulement entre personnes et pour la même échelle.*

Noter les domaines qui ressortent par rapport à la norme mais qui ne constituent pas des intérêts réels, professionnellement parlant, dans « l'absolu » :

Par métiers :

Par verbes, identifier les scores bruts inférieurs à 3.5 dans la colonne « Brut par verbes », non triée, et correspondants à des scores G supérieurs à 70 environ :

Noter aussi les domaines très valorisés dans l'absolu (scores bruts) mais qui ne constituent pas des intérêts marqués par rapport à la norme :

Par métiers :

Par verbes, examiner le score G des domaines évalués par un score brut supérieur à 4, colonne « Brut – par verbes, qui n'est pas triée » :

4. INTERPRETATION DES ECHELLES RIASEC (page 9 en bas de page)

Dans les deux colonnes « **Brut** par métiers et par verbes » souligner les scores supérieurs à 3.5, ce sont les dimensions préférées, qu'elles soient calculées par les réponses aux métiers ou aux verbes. Examiner ensuite si les scores G relatifs à la norme confirment ce/ces intérêt/s comme marqué/s par rapport à la norme, c'est-à-dire par rapport à la majorité des gens.

Notez aussi les dimensions qui ressortent de manière marquée par rapport à la norme ($G > 70$) mais qui ne constituent pas des intérêts réels « dans l'absolu » ($\text{Brut} < 3.5$) :

5. ANALYSE DES REPONSES comparées aux attractivités associées aux professions (page 2 ou 3 selon que la personne est de niveau bacc. ou non)

Les *attractivités* (nombre décimal de même format que les scores bruts, situé à gauche du métier) équivalent en quelque sorte au « score brut » du métier considéré comme une échelle. L'*attractivité* estime la réponse que la personne aurait donnée au métier si elle était parfaitement cohérente. Il s'agit donc aussi d'une réponse « modélisée », c'est à dire prédite par la stratégie de réponse. L'intérêt est de comparer cette réponse modélisée à la réponse réelle, située à droite du métier, entre parenthèses.

Les listes de métiers des **pages 2 et 3** sont triés par attractivités décroissantes, c'est à dire en fonction des réponses que la personnes aurait données si elle était parfaitement fidèle à sa stratégie de réponse tout au long du test. En comparant avec la réponse réelle (entre parenthèses) notée à droite du métier, on peut identifier les professions qui sont beaucoup moins, ou beaucoup plus

valorisées que l'analyse de la stratégie de réponse (modèle) pourrait le laisser supposer.

Page 2 ou 3, colonne de **gauche** (professions préférées d'après les réponses aux **métiers** = intérêt « professionnel » proprement dit) : identifiez les réponses (entre parenthèses) de niveau 5 ou 4 et vérifiez que l'attractivité est élevée aussi. Marquez le niveau 3 de l'attractivité qui sépare les métiers envisageables d'après la stratégie de réponse, de ceux qui ne le sont pas.

Professions valorisées aussi bien par la réponse que par le modèle (stratégie de réponse) :

Professions valorisées par la réponse mais pas par le modèle (items « sur-estimés ») :

Page 2 ou 3, colonne de **droite** = professions préférées d'après les réponses aux **verbes** (ici on estime l'intérêt pour des domaines professionnels (rôles) en les dérivant des intérêts pour des activités en général). Il n'y a donc pas de réponses à considérer dans cette partie puisque la stratégie de réponse aux verbes estime (par calcul) les attractivités pour des professions.

6. ANALYSE DE TOUTES LES REPONSES ET IDENTIFICATION DES ITEMS SOUS-ESTIMES (page 5)

La page 5 permet de retrouver la réponse de la personne à tous les items de OPUS, métier ou verbe, rangés par ordre alphabétique. Lorsque la cohérence de l'une ou de l'autre partie de OPUS est très basse, l'examen de ces réponses est souvent la seule approche intéressante des intérêts. On y retrouve les métiers ou activités notés très haut (réponse 5) et aussi les rejets catégoriques (réponse 1). Si un rejet catégorique correspond à un métier ou un verbe dont l'attractivité est supérieure à 3, on est en présence d'un item dit « sous-estimé ». Il s'agit d'une réponse très négative qui n'est pas congruente avec la stratégie de réponse (point à discuter).

7. SYNTHÈSE

3

I. V. P. G.

Un inventaire de valeurs professionnelles et générales

CANEVAS D'INTERPRETATION POUR :

.....

Note : les pages 1, 2, 6 et 7 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, **PAGE 3**)

L'inventaire IVPG ...

2. Echelles fondamentales (pas nécessaire d'interpréter, **PAGE 3**)

Les dimensions les plus attractives sont :

3. Attractivités des valeurs (**PAGE 6**)

Phrases (illustrant des valeurs) les plus prisées :

Phrases (illustrant des valeurs) les moins prisées :

Phrases cotées nettement plus haut que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (sur-estimées, **PAGE 3** milieu inférieur) :

Phrases cotées nettement moins haut que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (sous-estimées, **PAGE 3** milieu supérieur) :

4. Interprétation par regroupements des principales valeurs (détail et empreinte)

a. En scores bruts (**PAGE 2**)- identifier les échelles en dessus et en dessous de la valeur 3 – rejet ou non ; et dépassant ou non le contour gras – dépassant ou non la moyenne de référence :

b. En scores G (**PAGE 5**) ; identifier les échelles en dessus ou en deçà de la moyenne (cercle central = 50) :

Echelles supérieures à la moyenne du groupe de référence :

Echelles Inférieures à la moyenne du groupe de référence

5. Synthèse du profil des valeurs, analyse des motivations, implications pour la vie professionnelle (PAGE 2) :

4

LIVAP

*Un inventaire de verbes d'activités destiné à mesurer les intérêts
pour des domaines d'activités variés (profession, loisirs, etc.)*

CANEVAS D'INTERPRETATION POUR :

.....

<p>Note : les pages 1 à 7 de la sortie LIVAP/LIMET peuvent être remises à la personne ayant répondu au test ; les autres pages restent dans le dossier du conseiller</p>

1. Conditions de passation (indices de contrôle, **PAGE 8**)

La liste de Verbes d'activités professionnelles LIVAP ...

2. Echelles fondamentales (pas nécessaire d'interpréter, **PAGE 8**)

Les dimensions les plus attractives :

Les dimensions les moins attractives :

3. Attractivités des activités (**HAUT PAGE 9**)

Activités les plus valorisées :

Activités les moins valorisées

Activités valorisées davantage que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (**sur-estimées - BAS PAGE 9 à droite**) :

Activités nettement moins valorisées que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (**sous-estimées - BAS PAGE 9 à gauche**)

4. Interprétation par regroupements d'activités (**PAGES 10 et 11**)

Modèle de Holland (scores bruts, noter les rejets (<3) et les attirances (>3)) :

Modèle de Holland (scores G, noter les positions relatives par rapport à la norme) :

Principales discordances entre profil INTRA (scores bruts) et profil INTER (scores G).

Analyse fondée sur les résultats aux échelles fonctionnelles, PAGE 10 :

échelles fonctionnelles internes)

5. Interprétation globale de l’empreinte standardisée (**PAGE 11**) et **SYNTHESE** basées sur la liste d’activités LIVAP :

5

LIMET

*Un inventaire de professions destiné à mesurer les intérêts
pour les domaines d’activités professionnelles (métiers)*

1. Conditions de passation (indices de contrôle, **PAGE 12**)

La liste de métiers LIMET ...

2. Echelles fondamentales (pas nécessaire d’interpréter, **PAGE 12**)

Les dimensions les plus attractives :

Les dimensions les moins attractives :

3. Attractivités des professions (**HAUT PAGE 13 ou 14** selon la formation UNIV ou non)

Professions les plus valorisées :

Professions les moins valorisées

Professions valorisées davantage que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (**sur-estimées - BAS PAGE 13 ou 14 à droite**) :

Professions nettement moins valorisées que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (**sous-estimées - BAS PAGE 13 ou 14 à gauche**)

4. **Interprétation par regroupements d'activités (PAGE 15)**

Modèle de HOLLAND (scores bruts, noter les rejets (<3) et les attirances (>3)) :

Modèle de HOLLAND (scores G, noter les positions relatives par rapport à la norme) :

Modèle de KUDER (scores bruts, noter les rejets (<3) et les attirances (>3)) :

Modèle de KUDER (scores G, noter les positions relatives par rapport à la norme) :

Principales discordances entre profil INTRA (scores bruts) et profil INTER (scores G).

Analyse fondée sur les résultats aux échelles fonctionnelles, PAGE 15 : échelles fonctionnelles internes)

5. Interprétation globale de l’empreinte standardisée (**PAGE 16**) et **SYNTHESE** basées sur la liste de métiers LIMET, avec analyse de la **CONVERGENCE** bien interprétable visuellement en **PAGE 4**.

COMPER

*Une analyse simultanée de l'image de soi et des compétences auto-évaluées
par un inventaire d'adjectifs et de phrases exprimant des actions.
Avec possibilité de comparaison à un profil « idéal ».*

CANEVAS D'INTERPRETATION POUR :

.....

Note : les pages 1 à 5 peuvent être remises à la personne ayant répondu au test ; les autres pages restent dans le dossier du conseiller

A. Analyse de l'image de soi (mesurée par des adjectifs)

1. Conditions de passation (indices de contrôle, **PAGE 8 – partie personnalité - adjectifs**)

L'image de soi (personnalité « profonde ») mesurée par COMPER....

2. Echelles fondamentales (**PAGE 6 – partie personnalité - adjectifs – graphique : bâtons bleus clairs**)

Les dimensions les plus attractives sont, dans l'ordre décroissant :

3. Attractivités des adjectifs (**PAGE 4**)

Adjectifs les PLUS attractifs :

Adjectifs les MOINS attractifs :

Adjectifs notés nettement plus haut que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (sur-estimés à souligner en page 4) :

Adjectifs notés nettement moins haut que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (sous-estimés à souligner en page 4) :

4. IMAGE SOCIALE : principales discordances entre profil INTRA (scores bruts) et profil INTER (scores G). Analyse fondée sur les résultats aux échelles fonctionnelles, **PAGE 9 – partie ADJECTIFS milieu de la page :**

B. Analyse du profil de compétences auto-évaluées (mesuré par des phrases exprimant des caractéristiques professionnelles)

1. Conditions de passation (indices de contrôle, **PAGE 8 – partie compétences - phrases**)

Le profil professionnel auto-évalué mesuré par COMPER....

2. Echelles fondamentales (**PAGE 6 – partie compétences - phrases – graphique : bâtons rouges/foncés**)

Les dimensions les plus attractives sont, dans l'ordre décroissant :

3. Attractivités des phrases (**PAGE 3**)

Phrases (exprimant des compétences) les PLUS attractives :

Phrases (exprimant des compétences) les MOINS attractives :

Phrases notées nettement plus haut que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (sur-estimés à souligner, page 3) :

Phrases notées nettement moins haut que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (sous-estimés) :

4. IMAGE SOCIALE : principales discordances entre profil INTRA (scores bruts) et profil INTER (scores G). Analyse fondée sur les résultats aux échelles fonctionnelles, **PAGE 9 – partie COMPETENCES en haut de la page :**

5. Synthèse des interprétations tirées de COMPER :

C. Optionnel : comparaison des profils d'une personne et d'un profil de poste « idéal »

1. Indices de contrôle, **PAGE 10)**

Le profil « idéal » décrit...

2. Echelles fondamentales

Les dimensions les plus valorisées pour ce poste sont dans l'ordre décroissant :

3. Attractivités des phrases décrivant le candidat « idéal » = compétences les plus importantes pour le poste :

4. Analyse des distances entre le profil idéal et profil de la personne
(PAGE 11)

5. Synthèse des interprétations tirées de COMPER, en relation avec la
comparaison avec un poste :