

Q-ISAT

Questionnaire d'image de soi au travail.

Une nouvelle présentation du modèle des cinq facteurs pour les niveaux bac (IV) et plus.

version 2.8 par Daniel Pasquier

Le Q-ISAT permet d'évaluer la distance personologique entre un patron de réponses produit par le répondant et un prototype élaboré par un groupe d'experts. Cette distance s'exprime par trois indicateurs globaux de désirabilité sociale, d'intégrité professionnelle et d'intégrité professionnelle ajustée (à désirabilité égale) ainsi que par 10 indicateurs correspondant aux pôles positifs et négatifs du modèle des cinq facteurs.

Ce questionnaire trouvera son utilité tout aussi bien dans le cadre du bilan de compétences que dans celui du recrutement. Dans ce dernier cas, on peut prendre comme référence des prototypes élaborés par l'employeur et son équipe de direction désirant recruter.

1. Principes de fonctionnement :

Q-ISAT est un questionnaire au format Q-sort (Stephenson, 1935) qui consiste à classer des items en trois tris successifs. Dans le modèle original, les items étaient inscrits sur des cartes. Q-ISAT est entièrement informatisé sous Excel ce qui évite toute manipulation matérielle.

Le format Q-sort est, selon ses promoteurs, adaptés à la description des faits mentaux subjectifs (opinions, attitudes, goûts, personnalité...). L'image de soi relève du domaine de la subjectivité.

Dans ce type de format on ne cote pas les items séparément, mais on prend en compte l'ensemble des réponses, c'est-à-dire le classement des items opéré par le répondant. La valeur médiane (ici 4) revient aux items neutres qui ont été ignorés par le répondant.

Le score global est une corrélation qui exprime la liaison entre le patron de réponses d'un répondant et un patron de réponses de référence. Dans Q-ISAT, il y a actuellement deux références¹ : désirabilité sociale et intégrité professionnelle. Ces patrons prototypiques ont été établis par des groupes d'experts.

Selon Paulhus, La désirabilité sociale est vue sous deux angles : comme tendance non consciente à choisir des descripteurs socialement valorisés (auto-duperie ou survalorisation de soi) ; comme biais de réponses qui brouille la facette de l'image de soi qui est visée (hétéro-duperie ou stratégie d'auto-présentation).

On reprendra la définition de l'intégrité donnée par Goffman² (1974, p.180) :

« Du point de vue de l'organisation sociale, l'un des traits fondamentaux du caractère est l'intégrité, c'est-à-dire la propension à résister aux tentations dans les moments où il serait

¹ D'autres patrons de référence pourront être établis comme « manager », « vendeur », « bon élève »... ; des profils types spécifiques pourront être établis également à la demande de telle ou telle entreprise ou organisme de formation.

² Goffman, E. (1974). *Les rites d'interaction*. Paris : Les Editions de Minuit.

très profitable et peu risqué de se départir quelque peu de la moralité. L'intégrité a, semble-t-il, une importance particulière lorsque l'activité fatale se déroule sans témoin. »

L'intégrité est le trait qui permet de prévoir le mieux la réussite en formation ou dans l'emploi, surtout lorsqu'il complète un test d'aptitude générale.

Les scores (corrélations) expriment donc la distance entre l'image de soi que décrit le répondant par ses choix classant les items et un prototype de personnalité. Plus la corrélation est proche de 1, et plus le profil du répondant ressemble au prototype, plus elle est proche de 0 et moins il y a de ressemblance entre les deux profils, plus elle est proche de -1 et plus le profil du répondant est inversé par rapport au prototype.

Les items sont en lien avec le modèle des cinq facteurs. Chaque item est associé avec le pôle positif ou négatif de l'un de ces facteurs³. On obtient ainsi dix échelles. Le score du répondant à chacune de ces échelles est comparé au score moyen donné par le panel intégrité professionnelle.

Enfin, on prend en compte la cohérence des choix à l'intérieur de chaque échelle⁴, la complexité de soi comme importance du recouvrement entre les échelles positives et les échelles négatives, l'estime de soi comme nombre d'items positifs choisis.

La fidélité test-retest est de 0,93. L'erreur de mesure standardisée ($m=100$; $\sigma=15$) est de 4,05 points.

L'épreuve est étalonnée sur la base de 990 passations de sujets adultes, des deux sexes, de différents âges et de différents niveaux de qualifications. Les âges varient de 16 à 77 ans, avec une moyenne de 29 ans et un écart-type de 11 ans. On dénombre 62% de femmes et 38% d'hommes. Le niveau de qualification IV est majoritaire (39%), suivi du niveau III (28%), puis des niveaux II (17%) et V (8%) et enfin I (7%) et VI (2%).

Bien que la passation soit informatisée, elle demande un accompagnement qui porte sur deux aspects :

1. s'assurer de la compréhension des consignes pour noter les réponses et pour passer à la page suivante lorsqu'il n'y a plus de messages d'erreurs ;
2. s'assurer que le répondant a bien compris que l'auto-description demandée est relative au contexte de travail (inciter la personne à « se voir » dans un tel contexte).

Demander au répondant de signaler lorsqu'il a terminé la première page de chacun des trois tris successifs afin de vérifier avec lui si le passage à la seconde est possible. Si une personne ne comprend vraiment pas tel ou tel mot, lui recommander de le coter en « ??? ».

Pour une connaissance plus approfondie des principes ayant conduit à l'élaboration du Q-ISAT, on se reportera au texte de ma seconde thèse : Pasquier, D. (2007). *Évaluation de la personnalité à l'aide des questionnaires auto-descriptifs : approche critique du postulat de la stabilité de l'image de soi. Pour une autre utilisation et une autre lecture du modèle des cinq facteurs*, disponible à l'adresse suivante :

http://www.avenireentreprise.fr/index.php?Biblioth%E8que:Th%E8me%3A_1%27%E9valuation_de_la_personnalit%E9

³ La validation de cette association a été réalisée par rapport au questionnaire *Alter Ego*.

⁴ Corrélations items pairs et items impairs.

2. Présentation des résultats :

Q-ISAT

Questionnaire d'image de soi au travail.

Date: 04/05/2007 **Groupe:** S
Nom: AZER **Prénom:** Titi
Age: 59 **Sexe:** 1
Niveau de qualification: 1

Le haut de la page de résultats reprend les éléments d'identification du répondant, ici de la répondante.

Résultats (fidélité test-retest 0,93)

Scores Q	bruts	% variance	m échantillon	σ échantillon	standardisés	écarts
Désirabilité sociale	0,38	15%	0,58	0,16	82	-
Intégrité professionnelle	0,48	23%	0,59	0,16	90	
Intégrité professionnelle ajustée	0,32	10%	0,24	0,16	108	
Cohérence des choix	0,90	81%	0,81	0,15	109	
R_{DS/IP}	0,86	N =	764	erreur de mesure	4,05	

Le tableau de résultats donne les chiffres suivants :

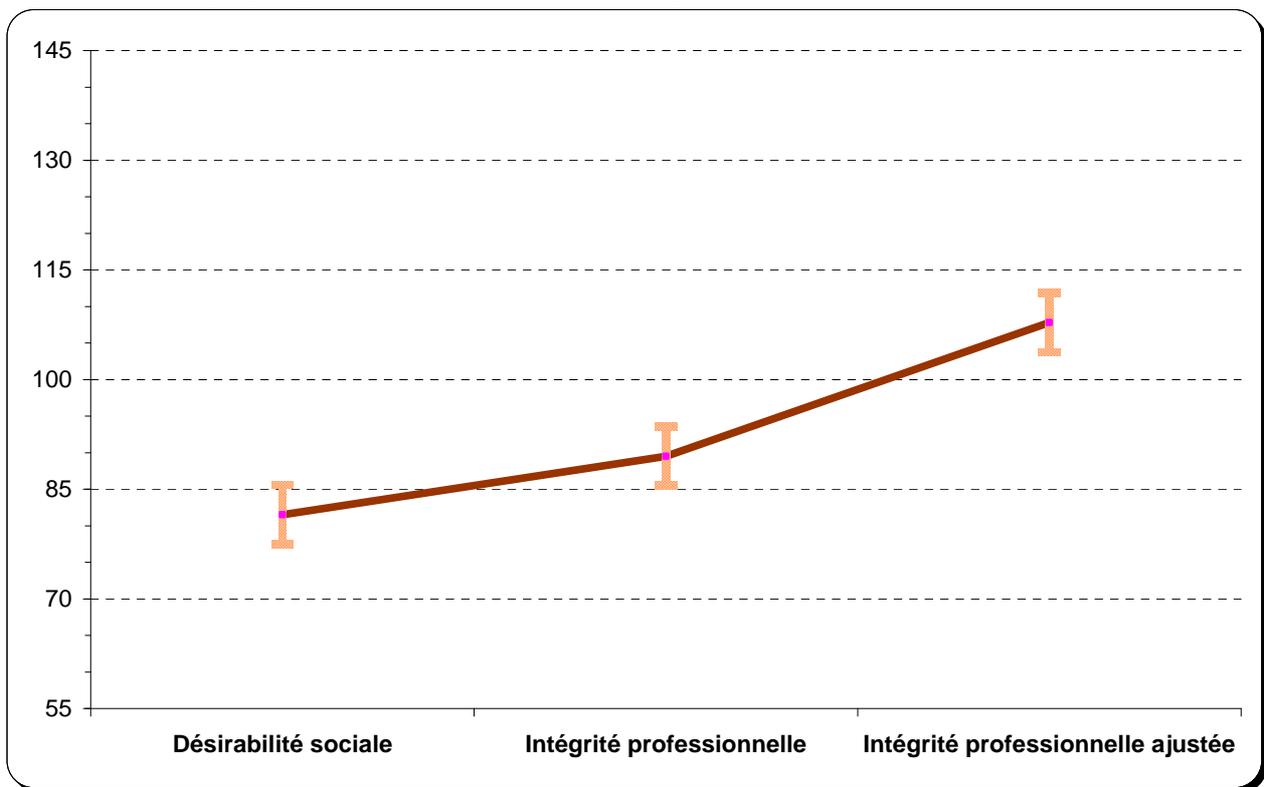
- scores Q bruts : corrélation avec les deux prototypes désirabilité sociale et intégrité professionnelle. La ligne intégrité professionnelle ajustée correspond à la corrélation avec le prototype une fois l'effet de la désirabilité neutralisé.
- Score de cohérence des choix : corrélation des items pairs / impairs des pôles des dimensions.
- % variance⁵ : indique le pourcentage de ressemblance (ou de dissemblance dans le cas d'une corrélation négative) entre le patron du répondant et le prototype.
- m échantillon : moyenne des corrélations obtenues par les répondants de l'échantillon.
- σ échantillon : écart-type des corrélations obtenues par les répondants de l'échantillon.
- (score Q) standardisés : la moyenne est de 100 et l'écart type de 15 points.
- écarts : signale les écarts à la moyenne supérieurs (+) ou inférieurs (-) à un écart type, ou à deux écarts types (++) ou (--).
- R_{DS/IP} : indique la corrélation entre les deux prototypes.
- N = : indique l'effectif de l'échantillon.
- erreur de mesure exprimée en points standardisés.

⁵ Le carré de la corrélation.

Dans l'exemple ci-dessus, le scores⁶ de désirabilité sociale est en-dessous de la moyenne, en-deçà d'un écart type, celui d'intégrité professionnelle est en-dessous de la moyenne ; par contre le score d'intégrité ajusté est au-dessus,

Le graphique figurant sous ce premier tableau reprend sous une forme visuelle les trois scores standardisés. La ligne de référence 100 correspond à la moyenne standardisée. L'échelle va de 15 en 15 points soit un écart type. La valeur de l'erreur de mesure est figurée par les barres d'erreur. Dans l'exemple ci-dessous, la valeur de la désirabilité sociale se situe probablement à moins un écart type, celle de l'intégrité professionnelle entre la moyenne et moins un écart type, alors que celle de l'intégrité professionnelle ajustée se situe probablement entre la moyenne et plus un écart type⁷.

Représentation graphique des résultats donnés en quotients standardisés ($m=100$; $\sigma=15$).



Suit une zone de restitution automatique des résultats avec un cadre permettant au répondant de noter ce qu'il retire du dialogue menée avec l'examineur.

Sont d'abord brièvement expliqués l'élaboration des patrons de réponses prototypiques par les experts, ainsi que la lecture des scores bruts (les corrélations entre le patron de réponse individuel et les prototypes). Viennent ensuite pour chacune des trois variables une brève définition du concept sous-jacent, et les résultats présentés sous la forme d'un classement sur 100, et d'un niveau exprimé en clair selon une standardisation en 5 classes (très élevé, élevé, moyen, faible, très faible).

Pour l'exemple donné, on obtient les rangs 90ème pour la désirabilité, niveau faible ; 76ème sur 100 pour l'intégrité (niveau faible) ; 31ème sur 100 pour l'intégrité ajustée (niveau moyen). Le cadre qui

⁶ Ces scores expriment la distance aux prototypes élaborés par les experts.

⁷ On a 16% des effectifs au-delà de l'écart type.

suit cette présentation permet au répondant de noter les commentaires issus de l'entretien de restitution.

Interprétation:

Des experts des domaines de la psychologie du travail, de la gestion des ressources humaines et de la formation professionnel des adultes ont établi des **profils types** concernant la désirabilité sociale et l'intégrité professionnelle.

Les scores que vous avez obtenus établissent à quelle distance vous vous situez des modèles donnés par les experts:

plus le score brut est proche de 1, plus la proximité est forte entre la façon dont vous vous voyez au travail et le modèle des experts.

Désirabilité sociale: c'est la façon dont une personne se décrit comme "quelqu'un de bien"; c'est une forme de savoir-plaire.

Votre score de 0,38 vous classe 90^{ème} sur 100, soit un score faible.

Intégrité professionnelle: c'est la façon dont une personne est capable de résister aux occasions de se montrer malhonnête.

Votre score de 0,48 vous classe 76^{ème} sur 100, soit un score faible.

Intégrité professionnelle ajustée: ce score enlève la part de désirabilité contenue dans le score précédent.

Votre score de 0,32 vous classe 31^{ème} sur 100, soit un score moyen.

Cohérence des choix: ce score exprime le degré de cohérence de vos choix en référence aux traits de personnalité.

Votre score de 0,90 vous classe 28^{ème} sur 100, soit un score élevé.

A la seconde page de résultats, le tableau suivant concerne les scores aux échelles du modèle des cinq facteurs. Les scores bruts sont ceux obtenus par le répondant ; puis figurent moyennes et écart types du panel intégrité. Les scores du répondant sont standardisés en notes z (moyenne 0 ; écart-type 1) en prenant en compte les moyennes et écart types du panel intégrité. Une note standardisée de 0 indique que le score du répondant sur l'échelle considérée est identique à celui du panel ; un score qui s'éloigne positivement de 0 indique que le répondant a fait plus de choix sur cette dimension que le panel ; un score qui s'éloigne négativement de 0 indique que le répondant a fait moins de choix sur cette dimension que le panel.

Scores standardisés en référence au panel intégrité professionnelle

Scores aux dimensions du M.C.F.	bruts	m panel	σ panel	standardisés	écarts
C+ Conscience	5,30	5,40	1,07	-0,09	
C- Immaturité	2,40	2,50	0,85	-0,12	
O+ Ouverture d'esprit	6,10	4,60	0,70	2,15	+ +
O- Fermeture d'esprit	2,40	3,10	1,10	-0,64	
G+ Gentillesse	3,90	5,30	1,16	-1,21	-
G- Dureté	3,30	2,20	1,03	1,07	+
E+ Extraversion	3,90	4,70	1,16	-0,69	
E- Introversion	4,80	3,70	0,48	2,28	+ +
N+ Stabilité émotionnelle	4,10	5,40	1,07	-1,21	-
N- Névrosisme	3,80	3,10	0,74	0,95	

Dans l'exemple ci-dessous, les choix du répondant s'écartent positivement de ceux du panel sur les dimensions O+ Ouverture d'esprit, G- Dureté et E- Introversion ; ces choix s'écartent négativement sur les dimensions G+ Gentillesse et N+ Stabilité émotionnelle.

Le tableau suivant prend comme référence les moyennes et écarts types propres à l'échantillon.

Scores standardisés en référence à l'échantillon

Scores aux dimensions du M.C.F.	bruts	m échantillon	s échantillon	standardisés	écarts
C+ Conscience	5,30	5,04	0,64	0,41	
C- Immaturité	2,40	2,98	0,52	-1,12	-
O+ Ouverture d'esprit	6,10	4,85	0,47	2,64	++
O- Fermeture d'esprit	2,40	3,32	0,47	-1,94	-
G+ Gentillesse	3,90	5,01	0,52	-2,13	--
G- Dureté	3,30	3,03	0,46	0,59	
E+ Extraversion	3,90	4,53	0,58	-1,08	-
E- Introversion	4,80	3,35	0,67	2,17	++
N+ Stabilité émotionnelle	4,10	4,69	0,63	-0,93	
N- Névrosisme	3,80	3,36	0,67	0,65	

Dans l'exemple ci-dessous, les choix du répondant s'écartent positivement de ceux de l'échantillon sur les dimensions O+ Ouverture d'esprit et E- Introversion ; ces choix s'écartent négativement sur les dimensions C- Immaturité, G+ Gentillesse, E+ Extraversion et N+ Stabilité émotionnelle.

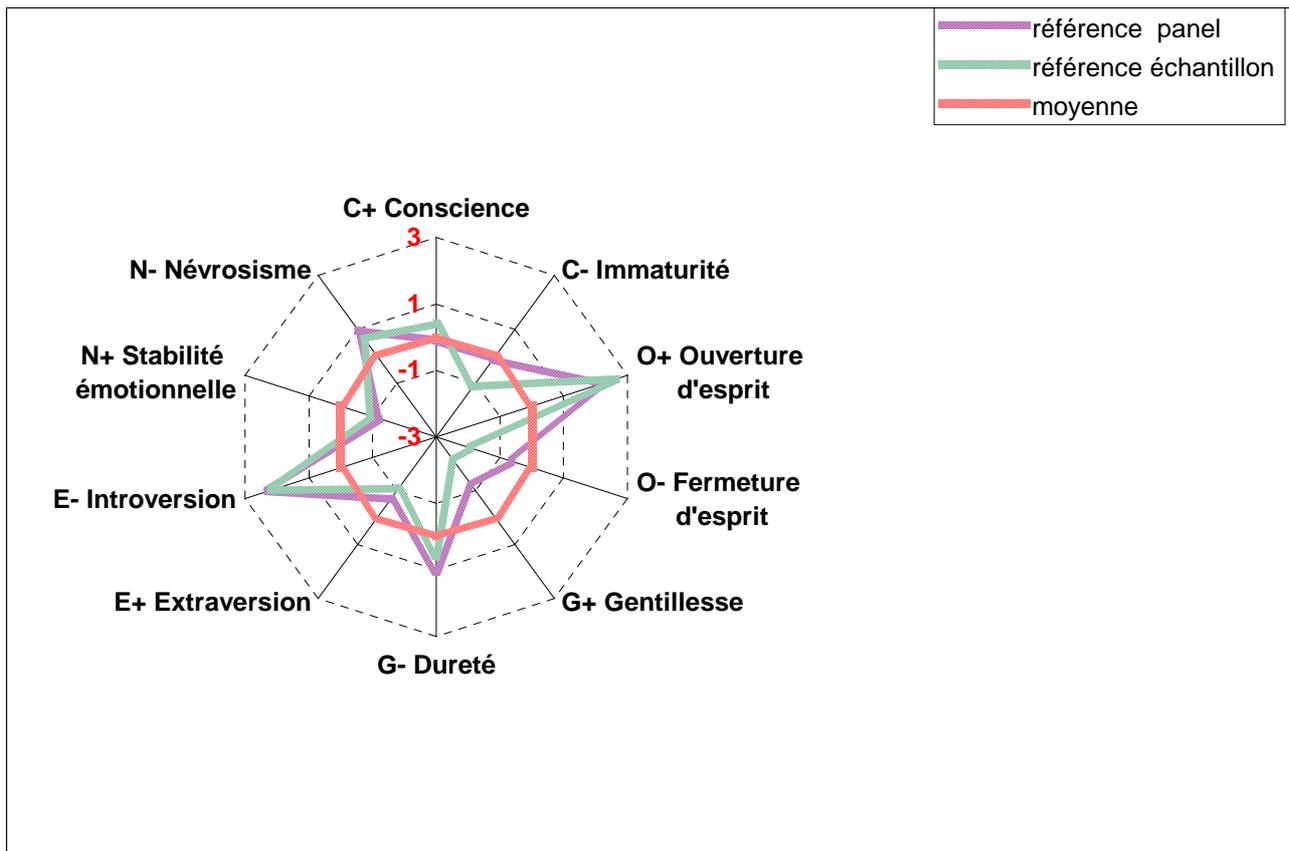
On dispose ainsi de deux modèles de références : le prototype intégrité donné par les experts et les valeurs caractéristiques de l'échantillon. On ainsi voir si un écart par rapport au modèle est trivial dans l'échantillon ou vraiment spécifique à l'aide du graphique ci-dessous qui donne une représentation visuelle des scores aux 10 échelles en termes d'écarts aux caractéristiques du panel et de l'échantillon.

Dans l'exemple produit, on n'observe pas de discordance des résultats : les scores centrés réduits en fonction des deux références sont, pour chacun des pôles, soit supérieur à la moyenne 0, soit inférieurs.

Une synthèse propose au répondant des objectifs de progrès en termes de pôles à développer (pôles positifs bas), ou bien à réduire (pôles négatifs élevés), la référence considérée ici étant le prototype des experts.

Synthèse par rapport au modèle:

- Pôle conscience: le niveau de conscience évalué est adapté au modèle des experts.
- Pôle immaturité: le niveau d'immaturité évalué est adapté au modèle des experts.
- Pôle ouverture d'esprit: le niveau d'ouverture d'esprit évalué est valorisé par rapport au modèle.
- Pôle fermeture d'esprit: le niveau de fermeture d'esprit évalué est adapté au modèle des experts.
- Pôle gentillesse: le niveau de gentillesse évalué est à développer.
- Pôle dureté: le niveau de dureté évalué est à réduire.
- Pôle extraversion: le niveau d'extraversion évalué est adapté au modèle des experts.
- Pôle introversion: le niveau d'introversion évalué est à réduire.
- Pôle stabilité émotionnelle: le niveau de stabilité émotionnelle évalué est à développer.
- Pôle névrosisme: le niveau de névrosisme évalué est adapté au modèle des experts.



Un second cadre est proposé au répondant pour noter ses remarques au cours de l'entretien de restitution.

La troisième et dernière page des résultats propose un portrait comportemental pour chacun des 10 pôles des cinq facteurs. Ce portrait est précédé de quelques résultats prévisionnels dérivés des études de validité : réussite à des études techniques supérieures, anxiété à domicile et au travail, autoduperie, qualité des relations avec les collègues et avec le supérieur, intention de quitter son entreprise ou intention d'y rester pour mener sa carrière.

Variable prédite	N	R	% variance	score prédit	niveau
réussite études technique supérieures	92	0,35	13%	-1,23	faible.
anxiété à domicile	240	0,62	39%	0,95	élevé.
anxiété en entreprise	240	0,63	40%	1,98	très élevé.
autoduperie	240	0,44	20%	-0,03	moyen.
relations avec les collègues	226	0,33	11%	-1,06	faible.
relations avec le supérieur	226	0,34	11%	-0,40	moyen.
intention de quitter son entreprise	226	0,23	6%	0,67	élevé.
intention de rester dans l'entreprise	226	0,49	24%	1,57	très élevé.

Le tableau, pour chaque variable prédite, indique l'effectif sur lequel s'appuie la prédiction, la valeur de la corrélation multiple et le pourcentage de variance expliquée correspondant, le score prédit

centré réduit et le niveau en cinq classes correspondant. La plus grande prudence s'impose quant à l'interprétation et à l'utilisation de ces prévisions. Plus qu'à un niveau prédit en particulier, il serait plus opportun de considérer la structuration des prévisions. Les différents constats établis par les études de validité induisent l'attente d'une structuration des niveaux prédits en deux groupes opposés : les deux formes d'anxiété et l'intention de quitter l'entreprise d'une part et l'autoduperie, les relations avec les collègues et le supérieur et l'intention de rester dans l'entreprise d'autre part. Des prévisions contradictoires devraient attirer l'attention et donner lieu à une investigation approfondie dans le cadre de l'entretien de restitution.

Pour continuer une analyse descendante, du plus global au plus local, le profil des choix des items (page suivante) permet de repérer les items à la source des écarts, c'est-à-dire les choix d'items à valence négative et le rejet d'items à valence positive. Dans l'exemple donné, le répondant a choisi : *peu combatif C-*, *solitaire G-*, *asocial G-*, *irritable N-*, *soucieux N-*, *replié sur soi E-*, *discret E-*, *introverti E-*, *renfermé E-*, *réservé E-*, *secret E-*, et *silencieux E-* soit 7 sur 10 des items de l'échelle E-.

Le répondant a rejeté des items positifs des mêmes échelles à l'exception de C : *soumis G+*, *sociable G+*, *solide N+*, *zen N+*, *dominateur E+*, *inébranlable E+*, *persuasif E+* et *ambitieux E+* ; avec encore une majorité d'items E+.

Au cours de l'entretien de restitution, il serait profitable de faire valider les choix inverses par le répondant, et ensuite d'en rechercher le degré de généralisabilité à d'autres contextes que les situations de travail, la dynamique, l'aspect inadaptatif voire pathogène et d'en tirer les conséquences en termes de développement personnel ou d'aide psychologique.

A votre travail

vous êtes:

vous n'êtes pas:

+++	++	+	???	-	--	---
conscientieux C+	actif E+	accommodant G+	acharné C+	conservateur O-	ambitieux E+	bâcleur C-
curieux O+	avide de culture O+	asocial G-	agité N-	déplaisant G-	approximatif C-	expéditif C-
inventif O+	calme N+	cérébral O+	agréable G+	dominateur E+	désinvolte C-	hargneux N-
lecteur O+	cultivé O+	coopératif G+	anxieux N-	égoцентриque G-	désordonné C-	irresponsable C-
réfléchi C+	déterminé C+	décidé E+	conciliant G+	faible C-	ethnocentrique O-	soupçonneux G-
	large d'esprit O+	discret E-	contrôlé N+	fermé O-	étroit d'esprit O-	
	ouvert O+	introverti E-	courtois G+	incivil G-	ignare O-	
	peu combatif C-	irritable N-	décontracté N+	individualiste G-	inculte O-	
	progressiste O+	méticuleux C+	dévoué G+	indolent C-	routinier O-	
	replié sur soi E-	minutieux C+	direct E+	inébranlable E+	sociable G+	
	solitaire G-	novateur O+	distant E-	insensible G-	traditionaliste O-	
		ordonné C+	effacé E-	intolérant G-		
		paisible N+	en retrait E-	méfiant G-		
		passionné E+	énervé N-	normatif O-		
		persévérant C+	équilibré N+	persuasif E+		
		pointilleux C+	humaniste G+	sectaire O-		
		renfermé E-	inquiet N-	solide N+		
		réservé E-	maître de soi N+	soumis G+		
		secret E-	ombrageux N-	turbulent N-		
		silencieux E-	pugnace E+	velléitaire C-		
		soucieux N-	sang-froid N+	zen N+		
			self-contrôle N+			
			sincère G+			
			sûr de soi E+			
			tenace C+			
			vulnérable N-			

Ont été réalisées trois études de validité concourantes et une étude de validité prédictive dont les résultats sont détaillés dans le manuel.