Bernard Gangloff et Daniel Pasquier

DECRIRE ET EVALUER LA PERSONNALITE :

MYTHES ET REALITE

Préface de Patrick Valéau

DECRIRE ET EVALUER LA PERSONNALITE :

MYTHES ET REALITE

Bernard Gangloff et Daniel Pasquier

DECRIRE ET EVALUER LA PERSONNALITE :

MYTHES ET REALITE

Préface de Patrick Valéau

Préface

« Décrire et évaluer la personnalité, mythes et réalité » peut être considéré comme un « anti-manuel » sur la personnalité et les questionnaires destinés à sa mesure. Il constitue un complément absolument indispensable aux livres « traditionnels » sur le sujet. L'ouvrage reprend en effet tout ce qu'il faut savoir sur les limites des questionnaires en général et du modèle à cinq facteurs en particulier : instabilité des mesures, recoupements et interactions entre les dimensions, biais liés aux consignes, aux questions et aux modalités de réponses, sensibilité aux contextes, etc. Gangloff et Pasquier commencent par déconstruire, ils remettent en question un certain nombre de certitudes instituées au cours des décennies passées. Ils aménagent ainsi un espace de doute et de liberté à l'intérieur duquel, petit à petit, ils développent une nouvelle approche de la personnalité.

L'ouvrage est très empirique : chaque point argumenté s'appuie sur les données d'une ou plusieurs expériences, celles d'autres auteurs ou celles issues de leurs propres recherches. Les auteurs évaluent en permanence ces données : ils questionnent la qualité des connaissances ainsi établies (épistémologie), compte tenu des outils méthodologiques mis en œuvre (méthodologie) et de la nature des phénomènes étudiés (ontologie). Les auteurs ré-analysent ainsi les données des recherches traditionnelles en mettant à jour à la fois des présupposés implicites sur la nature de la personnalité et des stratégies mises en œuvre pour les vérifier. Les auteurs réfutent la capacité de l'approche traditionnelle à saisir complètement les phénomènes liés à la personnalité. Ils réintègrent les données dissonantes à l'intérieur d'un cadre d'analyse plus large et plus complexe. L'une des qualités principales du livre réside dans sa

cohérence. Les innovations proposées ont non seulement trait aux méthodes, mais aussi et surtout à la théorie.

Au fur et à mesure des arguments, des critiques, des doutes et des propositions se dégage une vision nouvelle et passionnante de la personnalité. Gangloff et Pasquier reconnaissent l'existence d'un noyau de stabilité, mais développent l'idée d'une personnalité fondamentalement contingente, à la fois plus influençable, mais aussi plus adaptative. Suivant les contextes et les stimulations, certaines facettes deviennent plus saillantes, voire se développent de façon durable. Ces contextes sont principalement habités par les autres. De fait, le social joue un rôle important à tous les niveaux de la personnalité. Cette dernière se construit d'abord en relation avec d'autres, des figures d'amour et d'autorité avec des attentes et des jugements. L'image de soi ensuite restituée dans les tests se fait encore et toujours sous les regards plus ou moins approbateurs des évaluateurs. Les approches traditionnelles évoquent souvent un « vrai » soi intérieur dont les images qu'on s'en donne ou qu'on donne à voir aux autres se retrouvent plus ou moins déformées. Gangloff et Pasquier situent la personnalité en mouvement entre ces trois entités. Ils offrent ainsi une vision positive remettant l'individu au cœur d'un développement personnel entre insertion sociale adaptée et « conscience » psychologique.

L'ouvrage se compose de quatre parties : la première section propose une approche critique du modèle des cinq facteurs, la deuxième questionne la stabilité de la personnalité, la troisième analyse les biais attributifs et le caractère normatif des traits de personnalité, enfin la quatrième propose une vision dynamique fondée sur les interactions entre les individus et les situations, compte tenu de leurs contextes socionormatifs.

Les auteurs ouvrent le débat sur les définitions de la personnalité. Ils constatent que les « mythes » qui sous-tendent les approches classiques de la personnalité reprennent souvent les évidences trompeuses du sens premier, comme par exemple le principe suivant lequel l'ensemble de nos conduites garderait une unité commune ou encore que nous serions toujours à l'origine de ces dernières. On retrouve, dans cette approche traditionnelle de la personnalité, une sorte de concept destiné à caractériser l'essence de ce « nous », de cet « ego », essence participant d'un « mythe » très occidental : celui d'un être rationnel, constant, cohérent et relativement en contrôle de ce qui lui arrive. Les auteurs ne rejettent pas entièrement cette vision mais, pour eux, ce noyau dur ne permet pas, à lui seul, d'appréhender le fonctionnement de l'individu. La vérité se situe dans les interactions avec les contextes et les mouvements opérés dans ce cadre.

Les auteurs commencent ensuite leur examen du plus connu et du plus utilisé des modèles à ce jour développés pour « décrire et évaluer » la personnalité : le modèle à cinq facteurs -MCF. C'est sur lui que s'appuient une grande partie des données et des preuves attestant la vision traditionnelle de la personnalité. Le MCF représente la personnalité en cinq traits possédant chacun un pôle positif et un pôle négatif : l'extraversion au sens d'une dynamique orientée vers l'extérieur et les autres ; l'amabilité en lien avec la générosité et l'empathie ; la conscience au sens d'une capacité à autoréguler, à discipliner ses conduites ; la stabilité émotionnelle (par opposition au névrosisme) laissant peu d'emprise à l'anxiété ; enfin l'ouverture d'esprit à la culture et aux autres. Les questionnaires issus du MCF sont supposés embrasser l'ensemble de la personnalité grâce à ces cinq caractéristiques posées *a priori* indépendantes les unes des autres. « *En postulant l'existence d'un modèle de structure simple, réduisant la personnalité à cinq dimensions bipolaires orthogonales nécessaires et suffisantes pour une description exhaustive, les promoteurs du M.C.F. lui confèrent une ambition universelle* », soulignent les auteurs. C'est notamment cette universalité qui est questionnée.

Leur première critique porte sur la structure en cinq facteurs. Les auteurs reprennent les données présentées au fur et à mesure des publications qui jalonnent l'histoire du MCF. Pour eux, « *l'analyse confirmatoire pointe le manque d'ajustement entre les données observées et le modèle théorique* ». Ils notent que la structure en cinq facteurs intègre une hiérarchie avec trois facteurs dominants et qu'un sixième facteur en lien avec la maturité sociale, la conscience professionnelle et le respect des règles tend souvent à apparaître. Les auteurs questionnent également la sensibilité, la fidélité et la validité de ces questionnaires. Ils constatent que les résultats évoluent en fonction des groupes avec une régularité incertaine. « *Il semble que si on pose a priori l'existence d'un M.C.F, on trouvera toujours une méthode statistique permettant de le confirmer, mais souvent par une sorte de passage en force, au prix de fortes distorsions des données concrètement recueillies* ».

La deuxième critique porte sur l'indépendance des dimensions. Les auteurs proposent une méta-analyse, c'est-à-dire une ré-analyse des résultats présentés dans le cadre des études précédentes, puis approfondissent la question en reprenant les corrélations entre les dimensions. Là encore la reprise des matrices antérieures ne donne pas de résultats convergents. D'autres données questionnent le caractère bipolaire des dimensions : les résultats montrent que les répondants peuvent très bien se positionner fortement sur des pôles *a priori* contraires. Tous ces constats infirment l'hypothèse d'indépendance et attestent, au contraire, de l'existence de relations multiples et consistantes. Les dimensions du MCF résultent de phénomènes qui se recoupent et surtout interagissent. Ce qui peut apparaître au premier regard comme une série

d'imprécisions et d'approximations ouvre, une fois explicité, un espace pour une vision plus subtile de la personnalité. La personnalité ne peut-être réduite à la somme des dimensions du MCF, mais émerge d'un système complexe d'interactions.

Une troisième série de critiques concerne les effets de contexte. Les auteurs reprennent, là encore, différentes expériences montrant que des modifications des consignes ont des effets significatifs sur les données obtenues. Ce constat signifie tout d'abord que les questionnaires peuvent être orientés de façon à obtenir des données conformes aux hypothèses formulées. Ils impliquent ensuite que la personnalité, n'est pas aussi stable que ne le défendent les présupposés « théoriques » qui sous-tendent le MCF. Cette ouverture sur un concept contingent constitue l'un des principaux tournants du livre et touche, par définition, au fondement de ce phénomène. Partant de là, un vaste champ est ouvert : les individus seraient plus ou moins changeants ; certains contextes seraient plus exigeants et activeraient certaines facettes de la personnalité ; il pourrait aussi y avoir des apprentissages de certains fonctionnements permettant de devenir plus opérationnel, par exemple au travail.

Le modèle à cinq facteurs est une institution. Il est utilisé dans la majorité des recherches sur la personnalité. Par effet de citations et de re-citations, il est devenu presque intouchable. Il n'est, ce faisant, pas de très bon ton de le mettre en question. Pourtant, en sciences humaines plus encore que dans les autres sciences, aucune théorie, aucun outil ne saurait être sacralisé de la sorte. Les critiques rassemblées par Gangloff et Pasquier vont audacieusement à contre-courant, non pas pour détruire le MCF, mais pour poursuivre l'étude de la personnalité. Certains verront cet ouvrage comme une hérésie menaçant les fondations de l'édifice des connaissances jusque-là accumulées à ce sujet. Pour d'autres, ce livre constituera un acte salutaire, toutes ces questions et objections mises bout à bout appelant tout simplement à la reprise du travail. Le MCF apparaît définitivement trop étroit pour comprendre l'étendue et la complexité des réalités liées à la personnalité. Ce lâcher prise sur le modèle et ses outils est nécessaire pour évoluer. Cet examen critique constitue une entrée en matière nécessaire pour les auteurs pour libérer leur réflexion. La suite du livre est constituée de propositions restituant le MCF dans des cadres d'analyse plus vastes, plus ouverts aux contingences jusque-là relevées.

Une des ambiguïtés des questionnaires traditionnels porte sur la nature des phénomènes étudiés : s'agit-il de mesurer une personnalité objective ou une activité cognitive en lien avec l'image de soi ? Avec leur version *Q-sort* du MCF, Gangloff et Pasquier prennent clairement le parti de l'individu : « *...en partant du principe qu'un questionnaire auto-descriptif déclenche un processus naturellement subjectif relatif à la prise de conscience de l'image de soi, nous*

avons recherché une méthodologie adaptée à ce principe ». La méthode *Q* consiste à proposer au répondant, une série d'adjectifs qu'il devra ordonner par tris successifs : « *Dans la colonne Oui/Non, noter Oui pour les adjectifs qui s'appliquent à vous et Non pour ceux qui ne s'appliquent pas à vous* ».

La méthode *Q* est attribuée à William Stephenson, physicien et psychologue britannique des années 30, dernier assistant de Spearman. Cette méthode a été utilisée par exemple dans le cadre de l'évaluation des thérapies rogeriennes. Elle induit un travail fondamentalement orienté vers une auto-description constructive, elle aide à clarifier l'image de soi. Le *Q-sort* est la pierre angulaire des propositions de Gangloff et Pasquier : il garde les dimensions de MCF tout en ouvrant un vaste espace d'informations supplémentaires. Le *Q-sort*, dans une logique ipsative, respecte l'expérience de soi en laissant le répondant établir lui-même ce qui est le plus prégnant pour lui. Les informations fournies par la méthodologie *Q* sont à différents autres égards plus fiables : elles suppriment le biais d'engagement à répondre, les hauteurs de profil étant identiques pour tous les répondants du fait de la distribution forcée. Ce forçage de la distribution des choix annihile également les biais de tendance à l'acquiescement, ou d'utilisation des scores extrêmes, ou encore d'utilisation des scores médians. Enfin, le biais d'endossement des items est contrôlé puisque le nombre des items rejetés dans la classe médiane est le même pour tous les répondants car induit par la consigne.

Gangloff et Pasquier utilisent le *Q-sort* pour étudier les individus à travers la diversité des contextes dont ils peuvent faire l'expérience. La contextualisation est ici assumée, affirmée et cultivée. Celle-ci devient un élément d'observation en tant que tel, les auteurs se donnant comme objet d'étude les variations « intra-individuelles ». Les consignes sont ainsi assorties de précisions à ce sujet : « Dans la colonne Oui/Non, noter Oui pour les adjectifs qui s'appliquent à vous *dans le cadre de votre travail* et Non pour ceux qui ne s'y appliquent pas ». De la même manière, les consignes évoquent les réactions « *avec un être cher* », « *en situation nouvelle* », « *en situation de danger* » ou « *quand il faut convaincre* »...

Gangloff et Pasquier considèrent principalement la dimension socialement construite de ces contextes. Ils prennent en compte la valeur sociale que représentent certains traits en général. Pour eux le MCF est saturé de désirabilité sociale, en particulier dans certains contextes spécifiques comme par exemple le travail. Ils reviennent pour ce faire sur les expériences de Jellison et Green sur le caractère normatif de l'internalité et sur les travaux plus récents de Gangloff sur la norme d'allégeance. Au-delà des valeurs particulières des différents traits, ils reviennent sur une forme de méta-norme en lien avec l'erreur fondamentale d'attribution : les évaluateurs, notamment pour le travail, préfèrent des

candidats qui « ont de la personnalité » qui s'attribuent leurs comportements positifs et attribuent à l'environnement les données négatives. Il s'agit là, pour les auteurs, d'une norme occidentale, à laquelle évalués et évaluateurs participent. Ils relèvent aussi la caution apportée par les psychologues en proposant des outils fondés sur ces mêmes présupposés.

Partant du caractère normatif des traits en général et en contextes, Gangloff et Pasquier examinent ensuite les capacités des individus à appréhender et gérer ces aspects. Différents éléments se combinent : des éléments cognitifs liés à la perception de la valeur des traits et des éléments conatifs avec notamment la désirabilité sociale. Les auteurs explorent ce faisant une sixième dimension, ou, plus précisément une sorte de méta-trait qu'ils synthétisent et théorisent dans le cadre du concept de « *distance socionormative* » (DSN) : « *la DSN est l'écart entre le contenu et la structure de la représentation individuelle d'un objet, ou de soi-même, et un prototype normatif de cet objet. La DSN est le reflet du positionnement mental d'un individu donné dans un espace des normes édictées par le groupe dominant d'une société, et de l'appropriation psychologique de ces normes par cet individu, ces deux aspects formant système. La DSN s'accompagne d'une résonance affectivo-émotionnelle, produit de la confrontation aux normes, produit de la normalisation en termes d'allégeance ou de soumission, résonance qui intègre donc le rapport sensible à l'itinéraire parcouru des renoncements. L'évolution du réglage de la DSN et de la résonance affectivo-émotionnelle forment un système interactif dans le champ plus vaste d'un processus d'identisation - d'évolution de l'identité* ». Les auteurs opérationnalisent ce concept dans le cadre du MCF version *Q-sort*, en confrontant les patterns de réponses obtenues avec celles définies par des experts sous la forme de prototypes idéaux.

Les auteurs opèrent progressivement des ruptures ontologiques majeures dans la façon d'aborder la personnalité : ils ne considèrent plus, comme c'est généralement le cas, une « vraie » personnalité correspondant à un noyau psychologique qu'il s'agirait d'actualiser et d'exprimer, sociologiquement, face aux autres. Les auteurs travaillent entre ce que les gens pensent d'eux-mêmes (image de soi), ce qu'ils donnent à voir (personnalité explicite), et ce que les autres perçoivent (personnalité implicite). La DSN situe la personnalité dans l'espace défini entre ces trois pôles ; elle peut être alors décrite à la fois comme la somme des distances, mais également comme les façons de les subir ou de les gérer.

Certains pourraient se méprendre en pensant que l'adaptation de la personnalité aux normes de la situation n'est rien d'autre que conformisme et allégeance. Cette importance du social rejoint certains aspects de théories de Durkheim pour qui « l'anomie » est facteur d'angoisse, alors que

l'internalisation des normes contribue à l'insertion sociale et au bien-être. Cette adaptation de base s'opère *a priori* dès les premières socialisations de l'enfance. Dans un autre registre, Freud, à travers le concept de surmoi, indiquait à quel point les normes sociales pouvaient réguler, voire contrôler nos désirs, allant jusqu'à nous les cacher à nous-mêmes. Derrière ces adaptations psycho-sociales, se joue ce faisant une part importante de l'estime de soi. Mais, « *finalement, ce qui nous intéressera, ce n'est pas tant de catégoriser de manière statique et définitive des comportements ou des individus, mais de mieux comprendre les processus fonctionnels, régulateurs et adaptatifs car dynamiques, facilitant le développement des compétences sociales utiles à l'insertion, des compétences cognitives utiles face aux situations stressantes, des compétences émotionnelles et affectives utiles à l'équilibre psychologique général* ». La vision des auteurs consiste, à contre-courant, à voir et, le cas échéant, aider les individus à se construire psychologiquement face aux exigences du social. Il faut d'abord s'y adapter, le comprendre pour enfin espérer le dépasser.

Suivant cette perspective de développement personnel, le trait « conscience » semble prendre un statut tout particulier. Au-delà des adaptations, certaines situations, peuvent altérer durablement la personnalité. Une des dernières études présentées dans cet ouvrage montre que ce sont les états d'anxiété qui induisent les traits négatifs. L'extraversion et le névrosisme apparaissent comme les traits les plus vulnérables. L'amabilité et l'ouverture d'esprit semblent plus stables. Mais, sur le plan de l'utilité pratique et de la validité prédictive, seule la dimension conscience présente un effet significatif. On y perçoit une façon de se réguler en fonction des contextes, une autodiscipline mais aussi un certain recul. La conscience semble ainsi pouvoir construire un équilibre psychologique dans une lucidité qui ne traduit ni un conformisme inconscient, ni une stratégie distanciée, mais la maîtrise psychologique des fonctionnements sociaux.

L'ouvrage de Gangloff et Pasquier est audacieux, passionnant et important. Cette critique sobre, étayée et véritablement constructive de l'approche classique débouche sur de nombreuses propositions qui ne manqueront pas d'alimenter les conversations scientifiques des années à venir. Il est probable que les défenseurs d'une personnalité stable précédant les expériences sociales lui répondront avec de nouveaux arguments. Pour ceux qui adhèrent à la nouvelle vision proposée par Pasquier et Gangloff, il reste un immense chantier qu'il leur faudra alimenter avec de nouvelles données. Ils auront à continuer à explorer scientifiquement les nombreuses voies ouvertes. Les travaux d'opérationnalisations pratiques sont également très prometteurs. En GRH, l'ouvrage converge sur d'autres approches des savoirs-être construits au travail, il envisage d'autres formes d'adaptation au poste requérant d'autres outils d'évaluation et de recrutement. Dans le domaine du développement personnel,

l'ouvrage renouvelle la notion d'équilibre et de bien-être, appelant là encore d'autres méthodes pour les accompagner.

Gangloff et Pasquier nous laissent finalement avec de nouvelles perceptions, presque de nouvelles sensations, nous invitant à repenser nos propres expériences. La personnalité psychologique émergerait des expériences sociales, la compréhension et la gestion de ces dernières constitueraient un ou plusieurs méta-traits. Ce décloisonnement et cette recombinaison des rapports entre psychologie et sociologie posent un regard particulièrement intéressant sur notre condition humaine en société. C'est peut-être sur la définition même de « personnalité » que l'ouvrage aura le plus d'impact.

Patrick Valéau
Maître de conférences Habilité à Diriger les Recherches
Responsable du Master Ressources Humaines
IAE de la Réunion

Introduction

La personnalité fait l'objet de nombreuses attentions. Dans la vie quotidienne tout d'abord, où nul ne se prive d'émettre assez régulièrement de doctes affirmations sur la personnalité de Monsieur ou de Madame Untel, affirmations qui débouchent bien souvent sur des évaluations, plus ou moins positives, de la personne ciblée. Mais elle est aussi l'objet de multiples investigations de la part de professionnels de la psychologie : en psychothérapie, où elle prédomine ; en psychologie du travail, où elle constitue le principal domaine examiné lors des procédures de sélection, etc.

Les psychologues caractérisent ainsi souvent les individus par des traits de personnalité. C'est-à-dire qu'ils observent des comportements ou en analysent les descripteurs langagiers (décryptant alors les discours écrits - à partir de questionnaires auto-descriptifs - ou verbaux, émis par des individus sur leurs comportements), puis, de cette observation ou de cette analyse, ils infèrent des traits de personnalité qu'ils attribuent aux individus. Le présent ouvrage s'interroge sur la satisfaction tirée de telles attributions en se demandant si elle n'est pas parfois le fruit quelques illusions.

Dans une première section, après un bref historique sur l'évolution du concept de personnalité, sur les débats, voire les polémiques qui ont accompagné cette évolution (chapitre 1), l'accent portera plus spécifiquement sur un modèle qui fait maintenant l'objet d'un quasi-consensus, le MCF, ou Modèle en Cinq Facteurs : son application permettrait de décrire la personnalité d'un individu de manière exhaustive et stable, sous la forme de cinq caractéristiques bipolaires indépendantes les unes des autres. La présentation de ce modèle (chapitre 2) conduira alors à examiner l'orthogonalité, la stabilité de structure, puis la bipolarité de ces facteurs. Une méta-analyse réalisée sur 38

études mettant sérieusement en doute l'indépendance des facteurs (chapitre 3), la stabilité de la structure organisant les liaisons inter-facteurs sera contrôlée, ce qui amènera à découvrir une importante variabilité des distances entre les facteurs et à y suspecter l'influence des contextes de passation (chapitre 4). Enfin, plusieurs analyses factorielles conduiront à se demander si la bipolarité des facteurs ne pourrait pas davantage résulter d'un artéfact d'opérationnalisation des concepts relatifs aux cinq facteurs plutôt que traduire une réalité psychologique (chapitre 5).

Les individus sont souvent décrits comme des personnes se comportant de manière relativement constante au fil des années. On ne craint pas d'affirmer que, quelle que soit la situation, Sylvain réagit de manière plutôt énergique alors que Sylvie est plus pondérée ; que Sophie est sociable, toujours prête à rendre service, que la conversation avec Bruno est toujours intéressante… et qu'il en sera de même dans un mois comme dans un an. C'est-à-dire que la personnalité possède comme caractéristique fondamentale d'être considérée comme un élément stable de l'individu, et ce depuis les premières années de la vie si ce n'est depuis la naissance. D'où la possibilité de prédictions tellement nécessaires dans les interactions sociales : quand on a rendez-vous avec Jean-Louis, on s'en réjouit d'avance, sachant par expérience que tout se passera le plus merveilleusement du monde. Pour autant, est-on certain qu'en dehors de telles rencontres, c'est-à-dire que dans d'autres contextes, Jean-Louis se comporterait de manière aussi affable, aussi enjouée ? La deuxième section portera sur l'éventuelle variation des conduites sous l'effet de l'environnement. On présentera tout d'abord un certain nombre de travaux mettant en évidence la simplicité avec laquelle il est possible, en jouant sur les représentations du contexte d'un questionnaire auto-descriptif de personnalité, de provoquer des réponses invalidant le postulat de stabilité (chapitre 6). Corollairement, on montrera que c'est souvent en ayant recours à des artifices méthodologiques que les psychotechniciens réussissent à exhiber des indices de stabilité personnologique satisfaisants (chapitre 7). Par ailleurs, indépendamment du contexte environnemental, c'est-à-dire indépendamment du postulat de stabilité situationnelle de la personnalité, on s'interrogera sur sa stabilité à long terme. On observera alors qu'elle est sérieusement contredite par les faits, ce qui conduira à explorer cette stabilité à la lumière des construits idéologiques (chapitre 8). Sera ensuite présentée, puis opérationnalisée, une nouvelle forme de questionnaire, basée sur la méthodologie du *Q-sorting*, méthodologie évitant de masquer la hiérarchie des traits individuels par les standardisations issues des étalonnages (chapitre 9). L'application d'un tel questionnaire avec contextualisation des consignes de passation permettra d'observer que les individus qui y sont confrontés produisent des profils de réponses largement diversifiés, diversification qui va dans le sens induit par la contextualisation et qui est encore accrue par la désirabilité sociale (chapitre 10).

Si la désirabilité sociale est considérée comme un élément fondamental constitutif de la valeur d'un objet, un second élément, à savoir l'utilité sociale, ne doit pas pour autant être négligé. C'est souvent cette utilité, ou sinon son association avec la désirabilité sociale, qui conduisent à donner de la valeur à des caractéristiques personnologiques ou au processus menant à des inférences personnologiques, et potentiellement à leur attribuer un statut normatif. La troisième section mettra en rapport le biais d'internalité (consistant à abusivement déclarer l'individu source autonome de ses comportements et ainsi à effectuer des attributions personnologiques à partir de l'observation de ces comportements) avec un aspect normatif traduisant la valeur positive que l'on accorde à ce biais. Nous constaterons tout d'abord que l'observation des comportements ne conduit pas systématiquement à des inférences personnologiques (chapitre 11) ; qu'elle n'y mène (et ces inférences font alors l'objet de valorisation) que lorsque l'optique fonctionnelle (décider d'une action à engager vis-à-vis d'une personne) supplante le souci de l'exactitude descriptive (chapitre 12). Puis une exploration détaillée de chacune des deux composantes de la valeur accordée aux informations personnologiques montrera une dominance fréquentielle des jugements d'utilité par rapport aux jugements de désirabilité, avec un caractère systématique des premiers, même en cas de désirabilité négative (chapitre 14). Si obtenir une information personnologique est donc toujours utile, que cette information soit agréable ou désagréable, qu'en est-il de l'objet sur lequel nous sommes ainsi informés ? Accorder de la valeur à une information portant sur les dimensions personnologiques d'une personne ne signifie pas nécessairement que tout type de personnalité soit valorisé. On observera ainsi qu'effectivement, certains positionnements personnologiques sont préférés à d'autres ; qu'il est par exemple préférable d'être « ouvert d'esprit » plutôt que « fermé », d'être « émotionnellement stable » plutôt que l'inverse. Ce constat permettra alors d'explorer et de relever le statut potentiellement normatif des traits de personnalité (chapitre 15). Cette direction normative nous conduira enfin à mettre cette éventuelle norme personnologique en concurrence avec la norme d'allégeance (ou norme de soumission) et à constater que si l'utilisation de la première peut être évoquée avec une certaine acceptabilité comme critère de catégorisation et de hiérarchisation sociales des individus, c'est peut-être pour mieux masquer l'utilisation plus effective, mais évidemment moins avouable, de la seconde (chapitre 16).

Tirant enseignement de ces analyses, la quatrième et dernière section proposera de nouvelles pistes dans la signification de la personnalité et dans l'utilisation de ses instruments de mesure. Nous montrerons tout d'abord (chapitre 17), de manière quasi-expérimentale et en utilisant notamment l'analyse statistique implicative, que les réponses fournies à un questionnaire

autodescriptif de personnalité (le *Q-sort* présenté au chapitre 9) ne se positionnent pas en première position des chaînes explicatives des comportements mais dépendent en fait de variables primaires ; d'où la conclusion que ce sont ces variables primaires qui, modulant les réponses autodescriptives, sont à considérer comme éventuellement prédictives des comportements. Puis (chapitre 18), en prenant comme illustration la réussite universitaire d'une cohorte d'étudiants, nous examinerons comment certaines dimensions du même *Q-sort*, et en particulier la dimension « conscience » dans son versant positif, peuvent devenir prédictives de cette réussite lorsqu'elles sont associées à d'autres épreuves (dans le cas présent une épreuve d'aptitude générale). Au-delà des analyses corrélationnelles classiques, la démarche implicative permettra de saisir l'influence de la cohérence de l'image de soi dans l'émergence de la dimension « conscience » et le rôle médiateur de la proximité normative, ou socio-normative. Sera alors proposé (au chapitre 19) un modèle dynamique de l'image de soi, c'est-à-dire un modèle d'image de soi à plusieurs facettes, fonction des différents contextes. On mettra ainsi en évidence un noyau central, constitué de traits stables dont le portrait, étayé sur la désirabilité sociale et renvoyant à la valeur sociale que les individus s'attribuent, est susceptible de fonctionner sur le mode de l'autoduperie ; des composantes à mobilité relative, renvoyant à des stratégies d'autoprésentation imprégnées là encore de désirabilité sociale mais véhiculant ici l'hétéroduperie ; et enfin les caractéristiques les plus mobiles, traduisant la vulnérabilité personnologique de l'individu. Adossé à ce modèle, nous ouvrirons également, pour conclure (chapitre 20), un nouveau cadre d'analyse du MCF : un cadre touchant au plus près aux données observées mais qui sera dialectiquement soutenu par un corpus de propositions théoriques et non plus seulement dérivé d'arguments factorialistes. Il s'agira d'une proposition de dépassement du point de vue athéorique du MCF vers son inscription dans une théorie de la distance socio-normative dont on a empiriquement souligné l'importance explicative. Parallèlement à cette nouvelle perspective conceptuelle, seront aussi présentés des axes de validation méthodologique dont certains, actuellement en cours d'application, reprennent la démarche du *Q-sorting* en l'associant à l'élaboration de patrons prototypiques de l'expression de la rhétorique normative.

Première section : approche critique du modèle des cinq facteurs

Cette première section reprend et complète de manière originale les principales critiques du modèle des cinq facteurs qui ont pu être formulées par différents auteurs. Afin de préciser l'objet de cette approche critique, on commencera par situer historiquement la description de la personnalité et les concepts afférents à cette description (chapitre 1). Puis, d'une façon plus resserrée, on passera à la description du modèle des cinq facteurs. A partir des principales étapes de sa genèse, on évoquera les concepts sous-tendant le modèle ainsi que ses qualités psychométriques établies (chapitre 2).

Viennent ensuite les éléments de critique qui porteront sur trois aspects du modèle. En premier lieu se pose la question de la structure d'un modèle dont les facteurs sont posés *a priori* comme orthogonaux, c'est-à-dire indépendants les uns des autres. Une méta-analyse originale confirme les critiques antérieures de ce postulat de l'orthogonalité (chapitre 3).

Toutefois, une structure corrélée peut se révéler stable dans les interrelations entre ses facteurs. Qu'en est-il exactement pour le M.C.F. ? Là encore une étude originale montre le manque de stabilité de la structure des cinq facteurs, ce qui va dans le sens de l'influence de facteurs exogènes au modèle (chapitre 4).

Enfin, la question de la bipolarisation des facteurs est envisagée. Très souvent il est préconisé de calculer un score dimensionnel en soustrayant les notes relevant du pôle positif de celles relevant du pôle négatif. La contribution apportée ici montre que le choix des gens n'est pas aussi tranché que celui des auteurs de tests : ils peuvent se décrire au même instant dans les deux directions du trait, à la fois fermés ou ouverts aux nouvelles expériences, à la fois émotionnellement stables ou stressés… ce qui va dans le sens de la distinction de scores par pôle des dimensions (chapitre 5).

Chapitre 1 : histoire, concepts et description de la personnalité ; le débat personne / situation

Ce chapitre débute par un bref historique de la connaissance de la personnalité à l'aide de traits. Non exhaustif, ce rappel historique n'a d'autre ambition que de situer quelques points de repères. Puis l'on évoquera quelques critiques qui ont été formulées de l'intérieur même de la logique d'élaboration de ces modes de connaissance de la personnalité - cohérence interne - avant de terminer par une critique plus large renvoyant au débat sur la part du facteur dispositionnel et du facteur situationnel dans la détermination des conduites et des comportements qui expriment la personnalité d'un individu - cohérence externe -.

1. Un peu d'histoire

L'idée de l'existence de traits destinés à caractériser et à différencier les tendances comportementales des individus - leur personnalité - peut paraître vieille comme le monde, au moins depuis l'apparition du langage humain. On trouve dans le sens commun, tel qu'il s'exprime quotidiennement dans le langage, une idée force pour définir la conception dite naïve des traits de personnalité : par-delà les quelques variations comportementales qui se manifestent en fonction des circonstances, chaque être humain possèderait une nature de base relativement stable tout du long de sa vie et des contextes qu'il aura à traverser, nature de base fondamentalement peu modifiable : « On est comme on est ! », « On ne transforme pas un âne en cheval de course ! »… Et l'on croit que cette nature de base va influencer de manière consistante les comportements de tout un chacun : quelqu'un qui est perçu comme une personne calme est supposée réagir calmement à une bonne part des événements

qui lui arrivent, ce qui conduit à ce que le fait de « perdre son calme » prend d'autant plus de relief. On rejoint là un schéma causal plutôt circulaire : si j'ai une bonne nature, alors je sifflote, et si je sifflote, alors j'ai une bonne nature. Cette idée du sens commun d'une certaine stabilité des traits de personnalité s'exprime également de différentes manières relevant de l'ésotérisme. Puisque les traits sont stables, on peut regrouper les personnes qui possèdent les mêmes traits et il devient possible de constituer des typologies. Mais il devient également possible de relier ces typologies à des éléments stables de la nature, par exemple aux signes du zodiaque de l'astrologie, c'est-à-dire d'établir des liens entre les traits et les configurations astrales. Les approches de type scientifique consisteront pour une bonne part à s'extraire de ce sens commun[1].

Les typologies sont fréquentes dans le monde scientifique hellénique. Par exemple Théophraste, élève d'Aristote, écrivit un traité décrivant trente « caractères » ou types de personnalité. On peut également citer Hippocrate qui expliquera l'origine des maladies par des troubles des différents types d'humeur. Pour la bonne santé résulte d'un juste rapport de mélange entre quatre humeurs : le sang, la pituite ou phlegme (lymphe), la bile jaune et la bile noire ou atrabile. Chacune de ces humeurs est rattachée à un organe : le sang au cœur, la pituite au cerveau, la bile jaune au foie et la bile noire à la rate. En correspondance analogique avec les éléments de l'univers (feu, air, terre et eau), elles déterminent, selon leur prédominance, quatre tempéraments dont on retrouve encore la trace dans la langue française : une prédominance de l'humeur sanguine donne un tempérament jovial (le sanguin : chaud et humide), une prédominance du phlegme est à l'origine d'un tempérament lymphatique (le flegmatique : froid et humide), une prédominance de l'humeur bile jaune engendre un tempérament colérique et anxieux (le bilieux : chaud et sec), une prédominance de la bile noire confère un tempérament mélancolique (l'atrabilaire : froid et sec). Avoir bon tempérament correspond à un bon équilibre entre ces quatre qualités[2].

Au deuxième siècle, Galien de Pergame développe la théorie humorale d'Hippocrate, les bases de l'affectivité et du comportement apparaissant de nature biochimique : la théorie des humeurs, qui est au centre du galénisme, dominera al:ors la science médicale jusqu'à la Renaissance avec le soutien de l'Eglise. Aujourd'hui, l'antique nosographie médicale en termes de

---

[1] On trouve une tentative dans ce sens chez Aristote quand il fait interagir actions et dispositions : les dispositions caractéristiques d'une personnalité se développent sous l'effet des actions entreprises par l'individu et en retour ces dispositions influencent le choix et le cours des actions : « C'est en réfrénant les plaisirs que nous devenons tempérés, et c'est quand nous sommes devenus tempérés que nous sommes mieux à même de nous abstenir des plaisirs » (Matthews, Deary et Xhiteman, 1998, p. 4).

[2] Paragraphe repris du site internet du lycée Guy Chauvet de Loudun.
http://hebergement.ac-poitiers.fr/l-gc-loudun/pedag/Biologie/histoire/Histoire%20de%20la%20circulation%20sanguine.html

tempérament inspire ouvertement quelques auteurs pour expliquer par des procès d'héritage physiologique les différences comportementales et le contrôle émotionnel (Kagan, 1994), ou encore l'hyperactivité de certains enfants (Rettew, Copeland, Stanger, et Hudziak, 2004), ou enfin les comportements des consommateurs (Boulbry et Borges 2003).

On peut également citer les travaux de Heymans et Wiersma (1909) repris ultérieurement par Le Senne (1945) et Berger (1952) dans le cadre de l'élaboration de la caractérologie. Trois dimensions du caractère (l'émotivité, l'activité et la rétentivité) se combinent pour obtenir huit tempéraments : l'E.A.P (l'émotif, actif primaire donne le caractère colérique encore appelé enthousiaste), l'E.NA.P (l'émotif, non actif, primaire, donne le caractère nerveux, l'E.A.S (l'émotif, actif, secondaire, donne le caractère passionné), l'E.NA.S (l'émotif, non actif, secondaire, donne le caractère sentimental), le NE.A.P (le non émotif, actif, primaire, donne le caractère sanguin), le NE.NA.P (le non émotif, non actif, primaire, donne le caractère amorphe), le NE.A.S (le non émotif, actif, secondaire, donne le caractère flegmatique) et enfin le NE.NA.S (le non émotif, le non actif, secondaire, donne le caractère apathique).

Pour que la recherche à caractère scientifique sur les traits de personnalité puisse véritablement s'initialiser, trois conditions étaient requises (d'après Matthews et *al.*, 1998) : une série de données systématiques, des techniques statistiques pour les analyser et le développement de théories vérifiables. Ces conditions commencèrent à être réunies vers le début du siècle dernier. Par exemple, dès 1915 Webb collecta un ensemble de données d'évaluation relatives à l'intelligence, aux émotions, à la sociabilité, à l'activité et aux qualités personnelles concernant 194 étudiants et 140 écoliers. Une fois le facteur d'intelligence générale extrait, un second facteur est ressorti interprété comme un trait de caractère volontaire : « …consistance de l'action résultant de la volition délibérée ou de la volonté…» (Webb, 1915, p. 34).

La théorie qui va lancer véritablement les recherches est la théorie lexicale énoncée par Allport et Odbert (1936), théorie qui postule que toutes les différences individuelles saillantes et pertinentes par rapport à la vie des gens ont été encodées dans le langage courant au fil du temps. Plus une différence est importante et mieux elle s'exprimera à l'aide d'un seul mot. Pour ces auteurs, le trait de personnalité en tant que disposition caractéristique de l'individu présente un aspect latent et il sous-tend la conduite de l'adulte. Deux conséquences à cela : les traits ne sont pas directement observables et il faut les inférer de l'observation de comportements et d'expériences effectifs qui en seraient l'expression manifeste ; la connaissance des traits d'une personne permet de prévoir ses conduites et ses comportements dans la vie de tous les jours ou dans la vie professionnelle. Concrètement, ces auteurs consultèrent deux dictionnaires exhaustifs de la langue anglaise pour en extraire 18 000 mots décrivant la personnalité. De cette énorme liste, ils sélectionnèrent 4 500

adjectifs susceptibles, *a priori*, de décrire des traits observables et relativement stables.

Dans les années 1940, Cattell reprit ce travail avec l'aide de l'ordinateur dans le but de réduire cette liste de traits en appliquant l'analyse factorielle[3]. Il organisa la liste d'Allport et Odbert en 181 catégories et demanda à des sujets expérimentaux de décrire des personnes qu'ils connaissaient à l'aide de ces adjectifs. L'analyse des résultats l'amena à stabiliser un modèle à 16 facteurs (Cattell, 1950) concrétisé dans le questionnaire 16PF toujours utilisé actuellement. En 1963, Norman émit l'idée que les seize facteurs proposés par Cattell pouvaient se réduire à cinq, alors que pour Eysenck (1967) trois suffisaient[4], ce qui ouvrit la question très controversée du nombre de dimensions d'un modèle descriptif exhaustif.

2. Une question de cohérence interne

En se plaçant du point de vue de la cohérence interne définie comme l'absence de contradictions dans les relations logiques qui unissent les éléments d'un ensemble fini, des critiques et des limitations ont été formulées par différents auteurs, tant du point de vue de la théorie lexicale que de celui de l'analyse factorielle.

Il convient tout d'abord de signaler que la plupart des questionnaires ou inventaires destinés à évaluer la personnalité sont essentiellement basés sur une logique autodescriptive, la consigne demandant au répondant de se décrire lui-même. Parfois, c'est une personne qui le connaît bien à qui il est demandé d'évaluer le sujet (Lévy-Leboyer, 2000). Le premier paradigme suppose que tout un chacun se connaisse suffisamment bien pour produire des réponses fiables, sans biais de réponse. Le second paradigme présuppose également l'absence de biais dans le choix des réponses. Mais de nombreuses études ont montré l'existence de biais de réponse, comme le biais d'autocomplaisance (par exemple Depret et Filisetti, 2001)[5].

Une autre contrainte de fiabilité est que les descripteurs choisis par les répondants doivent renvoyer à des comportements effectifs de la vie professionnelle ou privée. Peu d'études furent concrètement menées à ce sujet, ou bien elles montrent un intérêt limité du fait de la redondance des conclusions par rapport aux prémisses. Par exemple, Carment, Miles et Cervin (1965) ont mis en évidence que des sujets extravertis se montraient plus bavards que les autres ou encore, d'après Edman, Levander, et Schalling (1982), les impulsifs réagiraient plus rapidement.

---

[3] « L'analyse en composantes principales (ACP) est une méthode mathématique d'analyse des données qui consiste à rechercher les directions de l'espace qui représentent le mieux les corrélations entre n variables aléatoires » (Wikipedia, 2009).

[4] *Neuroticism*, *extraversion* et *psychoticism*.

[5] On aurait pu préférer des tests de comportements, mais d'après Kline (1993) très peu ont pu être validés.

L'outil statistique privilégié (c'est-à-dire l'analyse factorielle) est-il bien adapté pour découvrir la structure et le dynamisme d'une personnalité ? Il faut garder à l'esprit que l'analyse factorielle n'est ni automatique (le chercheur prend des décisions affectant le résultat final), ni par conséquent neutre (Dawda, 1997). Au mieux, elle permet de faire ressortir des groupes de variables à partir de vastes ensembles et de ce fait elle peut aider à leur interprétation. Au pire, entre des mains de chercheurs qui souhaiteraient à tout prix imposer leur thèse, présentée comme une technique parfaitement objective, elle peut être l'objet de différentes manipulations. Par exemple, le chercheur peut « oublier » d'indiquer le nombre de descripteurs ou de relations entre les descripteurs qui ont été omis ou mal représentés par le modèle. Ou encore la méthode de rotation choisie affecte le regroupement et le poids des variables sur les facteurs, et le chercheur peut retenir la méthode qui l'arrange le mieux. La décision du nombre de facteurs qui représentent au mieux les données relève également pour une bonne part de l'arbitraire, et donc de la subjectivité ou de l'arrangement vers un but. Enfin, le chercheur peut être amené à ne retenir des descripteurs que ceux qui contribuent aux facteurs prédéfinis, ce qui revient à éliminer les variables qui contribuent à plusieurs facteurs ou celles qui ne contribuent à aucun. Toutes ces manipulations douteuses[6] destinées à justifier *a posteriori* un modèle factoriel prédéfini conduisent à une perte de validité plus ou moins conséquente dans la mesure où des facteurs alternatifs peuvent être systématiquement écartés. John, Angleitner et Ostendorf (1988) et Block (1995) ont pu ainsi répertorier l'ensemble des étapes arbitraires qui ont conduit à l'élaboration du modèle des cinq facteurs en général et plus particulièrement du NEO-FFM[7].

En acceptant la possibilité de décrire une personnalité à l'aide de traits structurés et relativement stables dans le temps, il reste à donner un statut causal à ces traits : sont-ils des causes ou des conséquences des comportements auxquels on les associe ? L'extraversion est-elle la cause d'un débit verbal élevé ou bien la capacité d'un débit verbal élevé structure-t-elle une tendance à l'extraversion ? Ou bien encore, trait et comportement sont-ils le produit de l'effet d'un autre terme (par exemple la contrainte d'une activité professionnelle commerciale induit-elle à la fois débit verbal élevé et extraversion ?). Il est vrai qu'une certaine tradition considère le trait de personnalité comme une cause première éventuellement conçue comme l'expression d'un codage génétique (Brody, 1993 ; MacCrae, 2005), les comportements observés ou les conditions environnementales ne jouant qu'un rôle secondaire. Le corollaire de cette conception génétique unilatérale est la localisation interne des traits de

[6] Le fait de se livrer à des manipulations qui n'ont rien à voir avec la science touche l'ensemble des chercheurs de toutes disciplines comme le montre l'enquête récente menée par Martinson, Anderson, et de Vries (2005).

[7] NEO-FFM : neo five facteur model personality inventory.

personnalité dans une perspective dispositionnelle forte, ce qui n'est pas sans rappeler l'erreur d'attribution fondamentale de Ross (1977).

A l'opposé de cette vision qui relève d'une forme de fatalisme génétique et rappelle les polémiques passées et dépassées entre l'inné et l'acquis dans le domaine de l'intelligence, des auteurs ne donnent aux traits qu'un statut de simples descripteurs de catégories naturelles de comportements (Buss et Craik, 1980) : une disposition est vue comme le résumé de la fréquence d'actes relevant d'une certaine constellation de buts, de désirs, de croyances, d'intentions. Par exemple, d'une personne qui très fréquemment réalise des dons charitables ou offre des cadeaux aux différents membres de sa famille ou encore propose des prêts à des amis nécessiteux… on pourra dire qu'elle présente une forte disposition à la générosité. On peut compléter cette perspective par l'approche conditionnelle de la construction des dispositions (Wright et Mischel 1987) : les gens ne produisent un acte donné que si certaines conditions sont réunies (si…, alors…). Concrètement, un comportement spécifique n'apparaît que si la rencontre des dispositions personnelles et des caractéristiques d'une situation le permet.

Dans ce sens, on peut évoquer ici la théorie de l'attachement selon laquelle le style relationnel de l'adulte obéit à des modèles internes opérants (Bowlby, 1969) qui se sont construits dans la prime enfance dans la relation mère-enfant puis père-enfant. Si l'attachement est un besoin biologique, son expression concrète relève du hasard de la rencontre de l'enfant et de ses parents. Hazan et Shaver (1987) ont ainsi distingué trois groupes d'adultes en fonction de leur style relationnel (sécures, ambivalents et évitants) alors que Bartholomew (1990) distinguent les sécures, les détachés, les préoccupés et les craintifs. Vaillant (1987) également a insisté sur le fait que les personnes cherchent à s'ajuster et à s'adapter aux différentes situations, ce qui implique la modification des stratégies de défenses négatives et positives comme la réflexivité, l'altruisme, l'humour, l'anticipation, la sublimation… en fonction des caractéristiques des différents contextes situationnels.

Bandura (1999) a critiqué l'aspect inné et fixiste affirmé par certains promoteurs de la théorie des traits, aspect qui va en conséquence masquer les patrons significatifs de changement avec l'âge tels qu'ils ont pu être décrits (Brandstädter, Krampen, et Heil, 1996; Lachman, 1986; McAvay, Seeman et Rodin, 1996). La valeur d'une théorie psychologique est en effet jugée non seulement par sa puissance explicative et prédictive mais également par sa puissance effective à guider le changement du fonctionnement humain. Or une taxonomie descriptive des comportements agrégés n'offre aucun conseil sur la façon d'effectuer le changement social ou personnel. *A contrario*, en termes d'ouverture d'une perspective développementale, la théorie des buts (Bandura, 1991b) offre un paradigme du changement : apprendre aux gens à réguler leur motivation et leurs activités par l'établissement de buts leur permettrait de

réaliser des progrès appréciables relativement à leur âge et à leur sphère d'activité.

Bandura souligne aussi le peu de sens qu'il y a à agglomérer dans un même trait des facettes dont l'interprétation peut varier selon les contextes et qui présentent parfois un aspect hétéroclite. Pourquoi mettre sous le même chapeau « ouverture à l'expérience » le goût pour la cuisine exotique et la curiosité scientifique ? Ce type d'amalgame ne se prête pas aux analyses causales : la vie de l'être humain ne peut se ramener à une moyenne indéfinissable.

3. Une question de cohérence externe

D'une façon externe aux modèles des traits personnologiques, les théories implicites de la personnalité postulent que se construisent des associations entre les différents comportements et plus précisément que la personnalité se construit quand les gens se rencontrent et interagissent (*cf.* par exemple Hampson, 1988). Des variations sont alors possibles sur trois plans : ce que les gens pensent d'eux-mêmes (image de soi), ce qu'ils donnent à voir (personnalité explicite), et ce que les autres perçoivent (personnalité implicite). Dans ce cadre, la personnalité serait simplement un artefact social susceptible d'être modulé par l'environnement proche. Par exemple, si on dit à quelqu'un qu'il est introverti, qu'on lui pose des questions sur ses comportements relevant de l'introversion, si on catégorise ses réponses comme typiquement introverties et si on traite cette personne comme si elle était introvertie, elle finira par se sentir plus introvertie. Les expériences de Fazio et Zanna (1981) vont dans le sens de ce type d'enchaînement.

Bruner et Tagiuri (1954) ont proposé l'expression de « théorie implicite de la personnalité » (T.I.P.) pour expliquer l'existence des tendances non verbalisées et plus ou moins conscientes à associer entre eux, selon certaines règles, les descripteurs attribués à une même personne. Ils introduisent, pour expliquer l'effet de halo déjà bien connu (Thorndike, 1920), une nouvelle perspective cognitive en termes d'inférences. Par exemple : « Dans la « théorie de la personnalité de tous les jours », nous nous demanderions quels genres d'inférences amènent une personne à la connaissance qu'une autre personne soit « chaleureuse » ? » (p. 649), c'est-à-dire que nous considérerions que les inférences aboutissant à considérer une personne comme chaleureuse seraient produite par un effet de halo.

Leyens (1983) donne la définition suivante des théories implicites de la personnalité : « Ce sont les théories, non scientifiquement fondées, auxquelles chacun a recours pour se juger lui-même ou autrui, pour expliquer et prédire son comportement ou celui des autres » (p. 38). Il distingue trois types de théories, à savoir celles engendrées par des informations verbales, celles qui font appel à des caractéristiques physiques, et enfin celles qui s'appuient sur des appartenances de groupes.

Beauvois (1984) donne une définition articulée du processus sous-jacent à ces théories implicites, processus vu comme : «…un système impliquant : a) un répertoire de traits pour la description psychologique. Ce répertoire est fait d'éléments comme « intelligent, amical, ambitieux, vantard, sincère (…) ». On sait que ce répertoire est très étendu puisqu'il implique plusieurs milliers de mots ; b) une relation sur ce répertoire, certains traits étant considérés comme allant ensemble, d'autres comme n'allant pas ensemble, voire s'excluant ; c) la structure sous-jacente que cette relation présuppose. Traditionnellement, cette structure est appréhendée par des méthodes d'analyse des données comme l'analyse factorielle ou les échelles multidimensionnelles. Ainsi supposera-t-on que le trait X et le trait Y sont reliés dans la TIP étudiée parce qu'ils relèvent d'un même axe sous-jacent ou parce qu'ils sont proches l'un de l'autre dans un espace à n dimensions » (p.147).

La structure sous-jacente organisatrice des théories implicites a pu être présentée selon trois modèles qui reflètent l'évolution des recherches dans ce domaine. Dans le modèle corrélationnel (Wishner, 1960) les traits sont reliés deux à deux. Par exemple gentil et honnête vont bien ensemble, comme violent et brutal,… en suivant une loi de consistance évaluative quelque peu manichéenne selon laquelle le bon va avec le bon et le mauvais avec le mauvais. Le deuxième modèle (Rosenberg, Nelson et Vivekanathan, 1968) se présente comme un modèle dimensionnel qui organise les traits sur deux axes évaluatifs indépendants des sphères sociales (impopulaire *vs* sociable) et intellectuelles (stupide *vs* scientifique). Enfin, le troisième modèle, typologique (Anderson et Sedikides, 1991), postule que nous disposons d'une panoplie de traits abstraits d'individus qui se caractérisent par une conjonction de traits. Ce dernier modèle présente l'avantage de pouvoir résoudre certaines contradictions. Par exemple, si on a plutôt l'association paresse-bêtise, on pourra éventuellement admettre l'association paresse-intelligence chez un artiste. Il présente donc l'avantage d'un modèle dynamique, les traits pouvant s'associer selon une combinatoire ouverte en fonction des contextes d'application ou de représentation.

Ces modèles, nous le voyons, présentent généralement une forte charge évaluative. Considérant alors que les théories implicites de la personnalité, *i.e.* les qualifications des personnes, ne sont pas socialement neutres, plusieurs travaux ont posé l'hypothèse que cette absence de neutralité permettait aux T.I.P. de remplir une fonction de catégorisation et de hiérarchisation sociale. Aldrovandi et Gryselier (1986) partent de l'idée que les « …théories implicites de la personnalité énoncent ce que les personnes valent dans un arbitraire social donné et non ce qu'elles sont » (p. 123). Pour expérimenter cette conception, les auteurs ont élaboré une liste de 78 traits dont 52 *a priori* positifs et 26 *a priori* négatifs. Ils demandèrent ensuite à des salariés ouvriers ou cadres de décrire l'un de leurs pairs, l'un de leurs supérieurs ou l'un de leurs subordonnés à l'aide de ces traits. Ils obtinrent ainsi quatre cas de figure : ouvriers décrivant des ouvriers, ouvriers décrivant des cadres, cadres décrivant des ouvriers et cadres

décrivant des cadres. Une analyse factorielle en composantes principales menée sur l'ensemble des descriptions et sur les descriptions de chacun des quatre cas fait ressortir que les descripteurs s'organisent sur trois axes expliquant globalement de 61 à 69% de la variance. Le facteur 1 renvoie à une dimension d'évaluation générale de la personne décrite qui oppose les descripteurs du bon professionnel (travailleur, sérieux, efficace) à ceux du mauvais professionnel (incorrect, incapable, méchant). Le facteur 2 se rapporte à l'évaluation de la qualité des relations interpersonnelles (animateur, compréhensif, aimable *vs* rouspéteur, râleur, lunatique). Enfin le facteur 3 discrimine entre l'ouvrier serviable, gentil et dévoué et le cadre gestionnaire, doté du sens de la communication et organisateur. D'autre part les auteurs montrent que les cadres ont une tendance plus marquée que les ouvriers à privilégier leur propre catégorie. Ils concluent dans le même sens que le modèle évaluatif de Kim et Rosenberg (1980) : « L'évaluation est sans conteste le processus qui rend le mieux compte de la proximité et de la distance des traits de personnalité [par rapport à l'appartenance à des groupes sociaux]» (p. 125).

En d'autres termes, ce qui est susceptible de donner du sens aux traits de personnalité, ce n'est pas tant leur pouvoir descriptif, plutôt illusoire, mais leur valence socio-évaluative qui leur donne leur structure. Ainsi, par exemple, la dimension « conscience » ne génère pas une simple description neutre de la personne, mais elle regroupera autour de son pôle positif des descripteurs de gens bien qu'elle opposera à son pôle négatif regroupant des descripteurs de gens moins bien. En conséquence, la description de la personnalité à l'aide de traits véhicule en arrière-plan des valences sociales, professionnelles, morales culturellement constituées et donc arbitraires qui en structurent les regroupements de façon quasi-automatique… La fonction descriptive de surface est ainsi assortie d'une fonction évaluative - donner une valeur à la personne - et classante - lui assigner une place dans la stratification sociale - plus ou moins latente. Grâce à un processus de naturalisation remplissant un rôle de masquage idéologique, l'aspect descriptif s'efface au profit d'une caractérisation personnologique d'ordre évaluatif renvoyant à la nature de l'individu décrit (Beauvois, 1976). Dans ces conditions, on peut envisager l'idée qu'une personne qui répond à un questionnaire de personnalité exprime plus ou moins à son insu la valeur et le rang social -réel ou expecté- intériorisé au cours de ses expériences de socialisation.

Le Poultier et Guéguen (1991) ont repris l'hypothèse selon laquelle les théories implicites de la personnalité sous-tendaient une fonction évaluative des personnes à la manière d'un processus de régulation sociale. En référence aux travaux de Rosenberg et de ses collègues (par exemple, Kim et Rosenberg, 1980 ; Rosenberg, 1976 ; Rosenberg et Sedlak, 1972), Le Poultier et Guéguen rappellent que la valeur constitue la valeur principale de la structuration des T.I.P. devant une seconde dimension relative au dynamisme, la dimension évaluative se subdivisant en deux axes, l'un concernant les aspects sociaux et

l'autre les aspects intellectuels. Ces auteurs présentent alors deux études expérimentales. La première étude vise à justifier l'hypothèse selon laquelle : « …dans une activité de description personnologique, des enseignants utilisent davantage de traits légitimant des valeurs véhiculées par le système scolaire et non pas des configurations spécifiques ou originales tendant à rendre compte de la personnalité d'un élève » (p. 28). Suite à des descriptions libres d'élèves orientés en L.E.P.[8], 127 traits différents ont été extraits. De cette liste proposée à un panel d'experts, les auteurs ont retenu quarante descripteurs estimés positifs et quarante négatifs. Enfin, à l'aide de cette liste, les professeurs ont décrit les élèves orientés en L.E.P. Une analyse factorielle des correspondances fait ressortir un premier facteur évaluatif (68% de la variance) qui oppose les traits propres aux bons élèves (agréable, appliqué, sérieux, souriant, calme) à ceux des mauvais élèves (sale, pas soigneux, pas travailleur, désagréable, pas motivé), et un second facteur (10% de la variance) opposant introversion et extraversion. Les élèves orientés vers des B.E.P.[9] du secteur tertiaire, socialement plus valorisés, recueillent plus de traits positifs que les élèves orientés vers des B.E.P. des secteurs primaires ou secondaires, socialement moins valorisés, qui eux recueillent plus de traits négatifs. La même structure évaluative est obtenue quand on demande à des étudiants de décrire à l'aide des mêmes traits les élèves dont ils ne connaissent que l'orientation vers un B.E.P. déterminé. Les auteurs concluent : « Le concept de personnalité apparaît, ici comme ailleurs, parfaitement illusoire puisque la description personnologique ne recèle finalement que des stéréotypes dotés de leurs seules utilités sociales » (p. 30).

Dans la seconde expérience, il a été demandé à deux groupes d'élèves ingénieurs d'apprécier leurs chances d'obtenir un emploi plutôt éloigné de leur profil, puis de produire une description de leurs compétences professionnelles et des atouts de leur personnalité. Au premier groupe on propose une annonce comportant des traits de personnalité (rigueur, autonomie, créativité, dynamisme…) et à l'autre, la même annonce sans traits de personnalité. Comme prévu par les auteurs, les sujets confrontés aux annonces avec traits s'attribuent plus de chances d'accéder au poste que les sujets confrontés aux annonces sans traits. D'autre part, ils s'auto-décrivent avec plus de traits que les autres. Ce serait donc la mobilisation d'une théorie implicite de la personnalité, de préconstruits personnologiques stéréotypés, qui entretiendrait l'illusion de l'adéquation à un profil de poste nettement éloigné des caractéristiques possédées.

Ces résultats semblent indiquer finalement qu'à chaque position sociale (âge, sexe, milieu, profession, rôle, statut…) serait associée la représentation stéréotypée d'un profil de personnalité regroupant des traits plus ou moins

[8] Lycée d'enseignement professionnel.
[9] Brevet d'enseignement professionnel.

valorisés en fonction de la valeur généralement attribuée et reconnue à cette position sociale : la personnalité du bon ou du mauvais élève, la personnalité du cadre, la personnalité de l'ouvrier… En ce sens, la description d'autrui à l'aide de questionnaire de personnalité relèverait d'une totale illusion. Prise au pied de la lettre, une telle conclusion introduit toutefois une forme de réductionnisme qui prendrait le contre-pied de la psychologisation en prônant une socialisation, voire un fatalisme social ou sociologique de la personnalité. Pourtant, si chacun est intégré dans un réseau d'emprises sociales qui déterminent peu ou prou ce qu'il fait, on peut aussi considérer que derrière les stéréotypes il y a des personnes qui ont leur propre spécificité, liée à leurs expériences et au vécu de ces expériences. Même dans des groupes fortement homogènes du point de vue socioprofessionnel les individus se différencient entre eux, ne serait-ce qu'en s'attribuant des surnoms qui reprennent souvent un trait spécifique. Ou bien encore, quand vous discutez avec des professionnels des animaux[10], éleveurs ou dresseurs, ils vont diront que chaque animal a sa personnalité et là il est difficile de faire jouer les théories implicites de la personnalité en termes de valeur sociale. Enfin, et à la limite, ce qui intéresse le psychologue de terrain, ce sont les processus mentaux dans leurs dimensions objectives et subjectives : même si l'image de soi formulée à l'aide de traits relève pour une part d'une illusion, il est nécessaire de la prendre en compte dans la pratique.

4. Que retenir de cette présentation générale ?

Il est clair que le concept de personnalité est depuis les Grecs toujours un objet de débats, voire de polémiques entre les chercheurs, débats qui opposent le « tout-génétique » partisan de l'existence d'une personnalité structurée et suffisamment stable dans la durée pour pouvoir formuler des pronostics, au « tout-milieu » pour lequel la description de la personnalité relève d'une forme d'illusion utile à la catégorisation sociale et au maintien de l'ordre établi, la plupart des individus adaptant leurs réponses aux pressions de l'environnement de façon complexe et adaptative. Il convient toutefois de remarquer que dans tous les cas de figure, les études, les expériences, les inventaires… utilisent les descripteurs langagiers. Dans la suite de notre travail, nous les utiliserons également, la question n'étant pas celle de leur utilisation en tant que telle, mais celle des modalités de leur mise en oeuvre par rapport à un objectif d'étude.

Notre objectif ne sera pas de départager les uns et les autres en essayant de dire qui a raison. La question n'est pas de prendre position en faveur de l'une ou de l'autre théorie, mais d'avancer dans la compréhension de processus latents qui conduisent à la production de profils personnologiques et à leur interprétation tant au niveau de l'individu qu'au niveau du collectif. Et finalement, ce qui nous intéressera, ce n'est pas tant de catégoriser de manière statique et définitive des comportements ou des individus, mais de mieux

[10] Pavlov avait noté les différents caractères des chiens utilisés dans ses expériences.

comprendre les processus fonctionnels, régulateurs et adaptatifs car dynamiques, facilitant le développement des compétences sociales utiles à l'insertion, des compétences cognitives utiles face aux situations stressantes, des compétences émotionnelles et affectives utiles à l'équilibre psychologique général. Notre prochaine étape sera une centration sur le modèle des cinq facteurs, modèle qui a eu le mérite de relancer les études sur la personnalité (Lévy-Leboyer, 1994).

Chapitre 2 : genèse du modèle des cinq facteurs et principes généraux ; qualités psychométriques

Ce chapitre présente les principales caractéristiques du modèle des cinq facteurs. La première partie retracera rapidement l'historique du modèle et les principes conjecturaux et méthodologiques sur lesquels il se base ; elle contient une ré-analyse de matrices de corrélations à la base du M.C.F. La seconde partie offre une description du M.C.F. et la troisième partie recense ses qualités métrologiques.

1. Historique, fondements théoriques et méthodologiques du M.C.F.

Le M.C.F. s'appuie sur l'approche psycho-lexicale qui pose comme hypothèse générique que : « Les différences individuelles qui ont la plus forte portée dans les transactions quotidiennes des personnes entre elles finissent par être codées dans leur langage sous la forme de mots. Plus une différence est importante, plus les personnes la remarqueront et souhaiteront en parler, et en conséquence créeront éventuellement un mot pour l'exprimer. » (Golberg, cité par Rolland, 1996, p. 37). Rolland (1996) distingue deux filiations dans la genèse du M.C.F.

D'un côté, Allport et Odbert (1936) élaborèrent une liste de 4 504 descripteurs susceptibles de différencier les comportements, en prenant soin de ne pas y inclure des termes associés à des états mentaux passagers ou ayant une valence évaluative. En reprenant cette liste après l'avoir complétée, Cattell retiendra 35 traits bipolaires puis 12 traits de personnalité en mettant en œuvre des rotations obliques (Cattell, 1957). Ultérieurement, d'autres chercheurs ont travaillé à l'aide de la liste d'Allport et Odberg en utilisant des rotations et ils ont régulièrement extrait cinq facteurs. Dès 1949 Fiske dénomma ces cinq dimensions : expressivité assurance, adaptabilité sociale, conformité, contrôle

émotionnel et curiosité intellectuelle. Par une démarche similaire, Tupes et Christal (1961) ont extrait cinq facteurs stables dans une série de huit études en utilisant la même grille de 35 descripteurs bipolaires et en faisant varier la composition des groupes de sujets (voir *infra* la ré-analyse de ces tables).

D'un côté, un peu plus tard, Norman (1963) parvint au même type de résultat et intitula ces facteurs extraversion, se montrer agréable, conscience, stabilité émotionnelle et culture. Toutefois, Norman estima que le modèle présentait un caractère trop limitatif et il élabora une grille nettement plus large de 2 800 traits. C'est Golberg qui reprendra cette grille et, suite à une série de recherches étalée sur une dizaine d'années, il parvint également à cinq facteurs : dominance, se montrer agréable, conscience, stabilité émotionnelle et intellectualisme. Rolland conclut (1996, p. 38) : « Deux lignes de recherches partant de l'hypothèse lexicale, mais utilisant deux ensembles de descripteurs différents… mènent au même résultat : la description des conduites peut se résumer à cinq dimensions : extraversion, agréabilité, conscience, stabilité émotionnelle et ouverture ».

Cependant, la question du nombre de facteurs a été et reste une source de débats plus ou moins vifs. D'autres taxonomies également considérées comme classiques proposent un nombre divergent de facteurs : seize pour Catell (1970), trois pour Eysenck (Eysenck et Eysenck, 1976), dix pour Guilford (Guilford et Zimmerman, 1975), huit pour Comrey (1970)…

Bandura (1999) a vertement critiqué les promoteurs du modèle des cinq facteurs auxquels il reproche leur « ardeur de missionnaire » à défendre un modèle qui serait universel. Il rappelle que l'aspect a-théorique de leur recherche, la limitation des caractéristiques personnelles à ces quelques traits globaux, et la prétention exagérée au consensus ont pu attirer des critiques pointues de quelques auteurs comme Block (1995), Carlson (1992), Endler et Parker (1992), Eysenck (1991), Kroger et Wood (1993), McAdams (1992)... Bien que cette classification en cinq facteurs soit présentée comme un modèle, pour Bandura, une classification descriptive des comportements habituels ne relève pas d'un véritable modèle conceptuel qui se doit de poser un système de postulats explicatifs du fait étudié. Rechercher la structure de la personnalité par une simple analyse factorielle d'une série de quelques descripteurs du comportement réduit la recherche théorique à une méthode d'analyse de données.

D'autre part Bandura (1999) rappelle les querelles internes qui divisent les auteurs sur le nombre de facteurs, leur contenu et le nom qu'on devrait leur donner. Il souligne également que l'apparition des mêmes descripteurs dans différents facteurs génère des corrélations inter-traits. Plus fondamentalement cet auteur porte la critique sur la polysémie sociale de traits qui s'expriment par des mots simples ou des phrases brèves largement décontextualisées. Or, un même comportement change de signification selon les contextes ou l'histoire : « Préférer faire les choses seul » n'est pas adapté à un contexte marital, mais

adapté dans une routine de sport individuel… Ainsi, un même descripteur peut être rattaché à différents facteurs selon les contextes dans lesquels le comportement est effectué et le but recherché.

Bandura rappelle également que les tests d'ajustement aboutissent à des résultats plutôt médiocres entre le « modèle » posé *a priori* et les données empiriques recueillies, les corrélations importantes entre les traits réfutant leur spécificité. Par exemple, la quasi-redondance sémantique entre des descripteurs comme « être organisé, discipliné, dévoué, avoir le sens de l'effort…» fait qu'ils se regroupent en un même facteur conscience. Cette simple proximité de langage ne nous renseigne ni sur les déterminants ni sur les structures régulatrices sous-jacentes aux comportements constituant ce facteur conscience.

D'autres auteurs ont souligné l'insuffisance du nombre de facteurs du M.C.F. pour décrire l'ensemble d'une personnalité. Par exemple Hough, Eaton, Dunnette, Kamp et McCloy (1990) ajoutent au modèle les dimensions de localisation du contrôle et d'individualisme et segmentent le facteur extraversion en trois dimensions : affiliation, puissance et réussite. Hogan et Hogan (1992) distinguent deux dimensions dans ce même premier facteur : ambition et sociabilité. Church (1994) en reprenant le *Questionnaire multidimensionnel de personnalité* élaboré par Tellegen (1987) conclut à un modèle en quatre facteurs. Becker (1999), dans une critique plus radicale, conteste à la fois le caractère exhaustif du M.C.F., et sa structure orthogonale simple et préconise un modèle en forme de *circumplex*[11], construit sur deux facteurs principaux : santé mentale et contrôle du comportement.

Comme le souligne Roch (1995, p. 13) : « Notre impression est que la « découverte » des Big Five est liée en partie au fait que, au cours des dernières décennies, la plupart des chercheurs de ce domaine ont travaillé sur des questionnaires dont le contenu des échelles était similaire ». Sans remettre fondamentalement en cause le M.C.F., certains auteurs ont ainsi proposé d'enrichir les listes de descripteurs par des termes moins conventionnels afin de compléter le modèle comme par exemple dans les domaines de la sexualité (Buss, 1996), de l'humour (De Raad et Hoskens, 1990), de l'attractivité (Henss, 1996a, 1996b), ou encore de la répulsivité[12] (Tellegen et Waller, 1987), des attitudes, des caractéristiques physiques et des rôles sexués (John, 1989)…

[11] Un *circumplex* indique les corrélations entre les facteurs, disposés sur un polygone, les facteurs corrélés étant occupant des sommets adjacents. Il peut être vu de trois manière. D'abord il peut être regardé comme une simple représentation imagée utile dans un domaine particulier. En second lieu, il peut être regardé comme impliquant un ordre circulaire tel que les variables proches sur le cercle sont plus corrélées que les variables les plus espacées, les variables opposées étant négativement reliées et les variables perpendiculaires étant indépendantes (orthogonales). Troisièmement, un *circumplex* peut être regardé comme impliquant une structure exacte de circumplex, telle que toutes les variables sont équidistantes autour du cercle.

[12] *Negative valence.*

Dans une étude empirique, Saucier et Golberg (1998) concluent que les cinq facteurs peuvent être complétés sans trop de redondance par des dimensions relatives à la religiosité, à la répulsivité et aux différents aspects de l'attractivité. On peut donc raisonnablement supposer que les variations dans le nombre de facteurs retenus sont imputables à la manière de concevoir et de fabriquer les questionnaires et/ou au choix des techniques d'analyse factorielle mises en œuvre. On illustrera ce dernier point par la ré-analyse des tables de corrélations qui ont conduit Tupes et Christal (1961) à formuler l'hypothèse de la stabilité d'un M.C.F.

2. Une ré-analyse des matrices historiques

Les huit matrices que nous examinerons ici sont issues de la passation d'un questionnaire basé sur la listes de 35 descripteurs présentés par couples bipolaires, liste élaborée par Cattell à partir de la liste des adjectifs identifiés par Allport et Oddert en 1936 comme décrivant le comportement humain. Quatre des matrices proviennent de répondants appartenant à une école préparant des candidats officiers ou des élèves officiers de l'armée de l'air américaine qui se sont évalués les uns les autres. Deux autres analyses sont des reprises de matrices publiées par Cattell en 1947 (étudiants des deux sexes) et les deux dernières sont des reprises de matrices publiées par Fiske en 1949 (étudiants de psychologie clinique pour l'une, évaluation par les pairs pour l'autre par des psychologues cliniciens et des psychiatres expérimentés).

La factorisation des matrices par la méthode centroïde a été suivie de rotations orthogonales afin de se rapprocher d'une structure simple similaire pour toutes les matrices. Avant rotation, de la première matrice A ont été extraits huit facteurs ; de la seconde B, de la troisième C, de la septième G et de la huitième H huit également, dont cinq facteurs multi-groupes et trois facteurs centroïdes ; de la quatrième D, cinq facteurs multi-groupes ; de la cinquième E, huit facteurs centroïdes d'une première extraction, puis cinq facteurs multi-groupes et trois facteurs centroïdes d'une seconde extraction de la matrice des résidus de la première extraction, cette seconde solution ayant été retenue suite à la découverte que les extractions centroïdes présentaient des erreurs dues au processus de rotation graphique ; de la sixième F, douze facteurs soit après rotation cinq facteurs multi-groupes orthogonaux et sept centroïdes. Il faut noter également que, dans certaines matrices, les facteurs (à l'exception de « culture ») entretiennent parfois des relations négatives entre eux, ce qui contrarie le principe de l'indépendance des facteurs.

La première approche que nous avons réalisée a consisté à établir le degré d'ajustement des matrices des données recueillies au modèle théorique par le biais d'une analyse factorielle confirmatoire menée sous LISREL. Dans ce type d'analyse, c'est le chercheur qui élabore son propre modèle structural en définissant le nombre de facteurs latents (ici cinq), et qui affecte *a priori* chacune des variables à un ou plusieurs facteurs. LISREL fournit de nombreux

indices d'ajustement et le choix des indices retenus[13] (tableau 1) suit les recommandations données par Roussel, Durrieu, Campoy et Akremi (2002, pp. 175-176).

On admet que la valeur du χ^2 normé ne doit pas dépasser la valeur 2, la marge de tolérance pouvant atteindre 5. Seules trois matrices répondent au premier seuil, et 5 au second[14]. Une seule matrice répond à la contrainte d'un CFI supérieur à 0,90. Trois matrices présentent un RMSEA inférieur à 0,05 ou 0,08. Aucun indice GFI ne dépasse 0,90 et un seul RMR est inférieur ou égal à 0,10. Enfin, les indices PNFI conservent des valeurs modérées. On ne peut pas conclure à un bon ajustement des matrices observées au modèle théorique proposé. Sept des huit matrices ne sont pas définies positives[15], ce qui laisse supposer l'existence de défauts dans les données brutes (voir *infra*). D'autre part, on relève des corrélations élevées entre certains facteurs pour chacune des matrices soit respectivement les valeurs absolues moyennes des corrélations : 0,48 ; 0,42 ; 0,51 ; 0,41 ; 0,45 ; 0,45 ; 0,43 et 0,26. Ces valeurs contredisent l'affirmation de facteurs orthogonaux.

La seconde partie de la ré-analyse que nous avons pratiquée visait à déterminer le nombre de facteurs en utilisant l'analyse en composantes principales classiques[16]. Mais les solutions ne convergeant pas, le traitement stoppait pour cause de matrices non définies positives. Plusieurs sources peuvent être à l'origine d'une matrice non définie positive, parmi lesquelles : « …La présence de multicolinéarité entre les variables ; l'importance des données manquantes et leurs méthodes de traitement ; le recours aux corrélations asymptotiques pour des données catégoriques (dichotomiques, nominales et ordinales) et non-normales ; la spécification du modèle et la présence de solutions inacceptables » (Roussel et *al*., 2002, p. 83). N'ayant pas accès aux données de base, l'option choisie, parmi les solutions proposées par les auteurs, a consisté à introduire les items un par un et à éliminer ceux d'entre eux qui amenaient le blocage du traitement.

---

[13] CFI : *comparative fit index* (mesure la diminution relative du manque d'ajustement).
RMSEA : *root mean square error of approximation* (différence moyenne, par d.d.l., attendue dans la population totale et non dans l'échantillon).
GFI : *goodness of fit index* (part relative de la variance-covariance expliquée par le modèle).
RMR : *root mean square residual* (appréciation moyenne des résidus).
PNFI : *parsimony normed fit index* (ajustement du NFI par rapport aux d.d.l., le NFI étant la proportion de la covariance totale entre les variables expliquées par le modèle testé, le modèle nul étant la référence).

[14] Les valeurs critiques sont reprises de Roussel et *al.* (p. 74).

[15] « Une matrice est définie positive si toutes ses valeurs propres sont positives. » (Roussel, Durrieu, Campoy et El Akremi, 2002, p. 82)

[16] Logiciel utilisé : S.P.S.S.

Table	□²	ddl	□²/ddl	RMSEA	GFI	CFI	RMR	PNFI
A	9755,13	395	24,70	0,17	0,55	0,62	0,18	0,55
B	425,39	395	1,08	0,033	0,81	0,93	0,19	0,47
C	1243,92	395	3,15	0,17	0,52	0,73	0,17	0,59
D	3544,94	395	8,97	0,14	0,64	0,59	0,15	0,51
E	536,22	550	0,97	0,014	0,8	1	0,18	0,42
F	976,96	584	1,67	0,071	0,77	0,72	0,1	0,48
G	528,48	199	2,66	0,11	0,72	0,75	0,11	0,57
H	1152,18	199	5,79	0,18	0,59	0,55	0,19	0,44

Tableau 1 : indices d'ajustement des matrices historiques.

Le tableau 2 présente les résultats de cette ré-analyse. Les deux dernières colonnes donnent le nombre de facteurs pouvant être retenus avant toute rotation. Quand on retient comme critère une valeur propre supérieure à 1, on extrait de quatre à six facteurs. Quand on ajoute une seconde contrainte avec comme critère des valeurs propres supérieures à ce que donne le hasard[17] (Lautenschlager, 1989), le nombre de facteurs se limite à trois ou quatre. On ne retrouve pas les mêmes conclusions que les auteurs et on constate une fois de plus que le résultat d'une analyse factorielle dépend de la méthode d'analyse utilisée et de la façon dont elle est paramétrée.

matrice	effectif	nombre d'items retenus	nombre de facteurs dont la valeur propre > 1	nombre de facteurs dont la valeur propre > 1 et > hasard
A	790	24	4	4
B	125	24	4	3
C	125	22	4	3
D	499	29	5	4
E	133	26	6	4
F	240	35	6	4
G	128	22	5	3
H	128	22	5	4

Tableau 2 : nombre de facteurs retenus suite à l'analyse en composantes principales des matrices historiques.

Afin de valider malgré tout une structure en cinq facteurs au travers des huit matrices, on a procédé à l'extraction de cinq facteurs suivie d'une rotation oblique pour chacune des matrices. Chaque item a été affecté au facteur pour lequel sa contribution était la plus élevée. On remarque sur le tableau 3 que le

[17] Logiciel utilisé : *RanEigen* de D. Enzmann.

nombre d'items varie selon les facteurs, ce qui rend difficile la perception immédiate d'une structure commune aux huit matrices. Par ailleurs les facteurs ne sont pas systématiquement orthogonaux et peuvent entretenir des interrelations de faibles à modérées.

L'analyse factorielle ne donnant pas de résultat convergent, une autre approche a été mise en œuvre pour essayer de retrouver une structure latente en cinq facteurs. On a construit une matrice de proximité à l'aide d'une variante de l'indice de Jaccard : l'indice de Sorensen. L'indice de Jaccard représente le nombre a de cas de présences simultanées de deux items considérés (tableau 4), divisé par le nombre de cas où au moins l'un des deux est présent : $I_{Jaccard} = a / (a + b + c)$. L'indice de Sorensen, pondère par 2 le terme des co-occurrences (a) $I_{Sorensen} = 2a / (2a + b + c)$, ce qui permet d'amplifier les valeurs des associations les plus rares (Chessel, Thioulouse & Dufour, 2004). La table de distances ainsi obtenue a été analysée selon l'algorithme ADDTREE, à l'aide du logiciel TREX (version 4.0a1) développé par Makarenkov (2001). On obtient l'arbre hiérarchique reproduit à la figure 1.

matrices	F1	F2	F3	F4	F5	matrices	F1	F2	F3	F4	F5
	17	14	15	24	23		28	10	18	24	7
	10	29	4	12			35	13	15	26	32
	3	7	25	21			29	1	19		14
	13	28	1	9			20	22	4		16
A		16	18	20		**E**	23	17	25		33
		5	2	6			27	21			
				22				3			
								5			
	1	14	17	24	8		17	14	30	24	18
	4	28	13	11	27		10	7	8	26	15
	9	29	10	12	19		13	16	6	12	4
	25	16	3	6	30		5	29	36	11	27
	2	7	20				22	28		9	
B	18	21				**F**	1	32		2	
							25	33			
							20	3			
							21	31			
							23				
	22	14	8	17	18		14	10	8	6	2
	2	28	27	3	21		7	9	30	24	4
	10	29					28	1	34		
C	13	16				**G**	32	21	37		
	1	7					16		19		
	20						3		25		
	9						35				

	25						5				
	11										
	24										
	23										
D	14	19	10	4	12	**H**	14	10	8	24	35
	28	8	5	25	24		7	1	30	2	4
	16	2	17	15	26		5	9	34	6	
	7	30	1	18	9		3	25	37		
	3	6	21	23			28	21	19		
	29		22				32				
	11		20				16				
	13										

Tableau 3 : ré-analyse des matrices historiques, matrices, facteurs et items.

Cet arbre se subdivise d'abord en trois branches, ce qui laisse supposer l'existence non pas d'une structure simple, mais d'une structure hiérarchisée. Le premier groupe d'items en bas de la figure comprend les items 8 (rustre *vs* intellectuel, cultivé), 30 (immature *vs* indépendant d'esprit), 19 (maladroit, incivil *vs* poli), 34 (pratique, logique *vs* imaginatif), 37 (dépendant *vs* auto-suffisant) et 36 (non défini), dont quatre d'entre eux figuraient dans le facteur culture[18] décrit par Tupes et Christal. Le second groupe rassemble dix items dont huit appartenant au premier facteur dynamisme[19] : 7 (languide, lent *vs* énergique), 14 (silencieux *vs* bavard), 16 (prudent *vs* aventureux), 28 (secret *vs* franc), 29 (renfermé *vs* sociable), 31 (attirant l'attention *vs* auto-suffisant), 33 (craintif, timide *vs* imperturbable), 32 (déprimé *vs* enjoué), 27 (dépourvu de sentiment artistique *vs* esthétiquement exigeant), 35 (léger *vs* intérêt marqué pour le sexe opposé). Enfin la dernière branche (haut de la figure) rassemble essentiellement les items des trois autres facteurs (agréabilité[20], véracité[21] et stabilité émotionnelle[22]).

présence de l'item	**item 1 présent**	**item 1 absent**
item 2 présent	a	b
item 2 absent	c	d

Tableau 4 : indice de Jaccard.

[18] Dénomination reprise de French (1953) ; Fiske (1949) parlait de *inquiring intellect*.
[19] Dénomination reprise de Cattell (1947, 1948) et French (1953), d'autres auteurs optant pour *extraversion*.
[20] Dénomination reprise de French (1953).
[21] Dénomination reprise de French (1953), Fiske (1949) parlant de *conformity* ; ressemble au *will factor* de Webb (1915).
[22] Dénomination reprise de French (1953).

A un niveau de coupure inférieure, on peut reconstituer *grosso modo* ces trois facteurs. On retrouve huit items du facteur se montrer agréable sur dix items d'un premier sous-groupe : 1 (obstructif *vs* coopératif), 21 (rigide *vs* adaptable), 20 (jaloux *vs* pas trop -*not so*), 22 (quémandeur *vs* émotionnellement mature), 3 (soumis *vs* affirmé), 13 (volontaire *vs* faible), 17 (dur, rugueux *vs* cordial), 10 (rancunier *vs* bonne nature), 5 (froid, distant *vs* attentif aux autres). On retrouve également cinq items du facteur véracité sur six d'un second sous-groupe : 15 (abandon *vs* persévérant), 18 (détendu, indolent *vs* très ordonné), 4 (frivole *vs* responsable), 25 (sans scrupule *vs* consciencieux), 2 (changeant *vs* émotionnellement stable), 23 (non conventionnel *vs* conventionnel). On retrouve enfin cinq items du facteur *véracité* sur six d'un troisième sous-groupe : 11 (émotionnel *vs* calme), 12 (hypocondriaque *vs* pas trop -*not so*), 6 (facilement énervé *vs* posé, résistant), 24 (préoccupé, anxieux *vs* placide), 26 (névrotique *vs* pas trop -*not so*), 9 (suspicieux *vs* confiant).

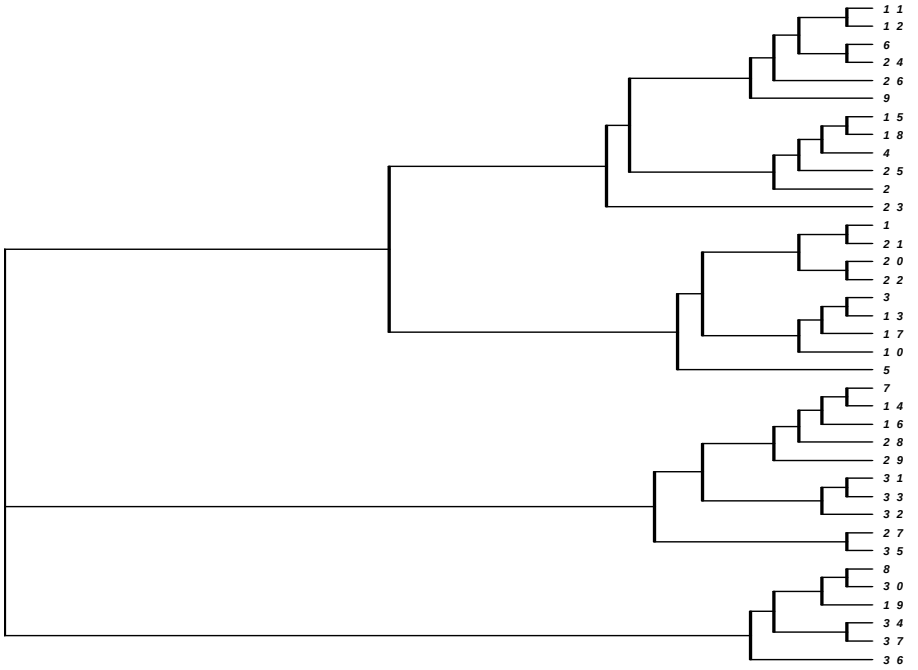


Figure 1 : dendrogramme, ré-analyse des matrices historiques.

En résumé, la ré-analyse de ces matrices au caractère historique ne va pas dans le sens du résultat escompté. L'analyse confirmatoire pointe le manque d'ajustement entre les données observées et le modèle théorique ainsi que l'absence d'orthogonalité entre les cinq facteurs. Dans le cadre de cette analyse

exploratoire, quand on se donne une contrainte de valeur propre, on ne retrouve pas systématiquement cinq facteurs. D'autre part, même quand on fixe une solution à cinq facteurs, la structure obtenue n'est pas une structure simple, mais une structure hiérarchique se rapprochant d'un modèle à trois facteurs principaux.

Au-delà de cette question du nombre de facteurs et de leur structure, il reste la question de l'influence de la contextualisation des items sur la structure du M.C.F. De fait, Schmit et Ryan (1993) ont montré, en travaillant avec des échantillons d'étudiants volontaires et de candidats à l'embauche, qu'on pouvait retrouver la structure en cinq facteurs avec des étudiants volontaires, mais pas avec des candidats à l'embauche. Pour ces derniers, il semble se dégager un sixième facteur relatif à un employé idéal. Les auteurs expliquent cette différence par la spécificité de la contextualisation, les étudiants répondant dans une logique d'auto-description, les candidats à l'embauche dans une logique d'auto-présentation : dans le premier cas, on produit l'image qu'on se fait de soi, dans le second cas, on produit l'image de soi qu'on veut donner à voir au recruteur. Ce sixième facteur se rapprocherait de l'échelle de fiabilité (maturité sociale, conscience professionnelle, attention au détail, respect des règles) proposée par Hogan et Hogan (1989).

Dans une étude plus récente, Monnot, Griffith et English (2004) ont répliqué les résultats de Schmit et Ryan en faisant émerger un sixième facteur pour des étudiants auxquels on faisait croire qu'ils pouvaient être prochainement embauchés à des postes lucratifs. Ils sont allés plus loin en proposant à un second groupe une version du questionnaire qui spécifiait pour chaque item le cadre de référence par le simple ajout de l'expression « …au travail ». Par exemple, l'item « Je suis assez satisfait de mon rythme afin de faire les choses à temps. » devenait « Je suis assez satisfait de mon rythme afin de faire les choses à temps à mon travail ».

Avec les résultats de ce second groupe, ils retrouvaient la structure théorique en cinq facteurs. Par ce moyen de la contextualisation de l'item dans un cadre de référence, ils renforçaient la validité et la fiabilité apparentes du M.C.F. ce qui renvoie à la question des qualités métrologiques des questionnaires utilisés. Cette possibilité de contextualiser la passation dans un cadre de référence précis sera étudiée dans la seconde section

3. Description des dimensions du M.C.F.

Malgré tous les indices qui modulent peu ou prou leurs affirmations, les partisans du modèle des cinq facteurs postulent qu'il est possible de décrire de manière exhaustive la personnalité d'un individu à l'aide d'une structure simple composée de cinq facteurs bipolaires indépendants les uns des autres.

Pour introduire présenter le contenu des cinq dimensions décrites *infra*, on prendra comme exemple le questionnaire *Alter Ego* (Caprara, Barbaranelli et Borgogni, 1993), questionnaire présenté par ses auteurs comme une tentative

d'amélioration du *NEO Personality Inventory* ou *NEO-PI* de Costa et MacCrae (1985) et de sa version révisée *NEO-PI R* (Costa, MacCrae et Dye, 1991). Dans le *NEO-PI*, chacun des cinq facteurs résulte de la combinaison de six facettes, soit trente facettes au total : *anxiété, colère-hostilité, dépression timidité sociale, impulsivité, vulnérabilité ; chaleur, grégarité, assertivité, activité, recherche de sensations, émotions positives ; ouverture aux rêveries, à l'esthétique, aux sentiments, aux actions, aux idées, aux valeurs ; confiance, droiture, altruisme, compliance, modestie, sensibilité ; compétence, ordre, sens du devoir, recherche de réussite, autodiscipline, délibération.* Dans un souci de simplification, les auteurs n'ont conservé que deux facettes pour chacun des cinq facteurs et ils ont introduit une échelle de douze items de contrôle de la désirabilité sociale. Ils ont dénommé les cinq grands facteurs : énergie, amabilité, caractère consciencieux, stabilité émotionnelle et ouverture d'esprit[23]. Le questionnaire comprend douze items par facette, la moitié des propositions étant formulées dans un sens positif et l'autre moitié dans un sens négatif.

Le facteur énergie fait référence aux mêmes aspects que ceux que la bibliographie ramène à l'extraversion mais la dénomination énergie a paru plus appropriée par rapport aux significations théoriques et psychologiques de la dimension. Les personnes qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension se décrivent comme très dynamiques, actives, énergiques, dominatrices, loquaces. Au contraire, celles qui obtiennent des scores plus faibles tendent à se décrire comme soumises et taciturnes, peu dynamiques et actives, peu énergiques. Cette dimension est définie par les deux sous-dimensions de dynamisme (par exemple : « J'ai le sentiment d'être une personne active et forte ») et de dominance (par exemple : « En général, j'ai tendance à m'imposer plutôt qu'à céder »).

Le facteur amabilité fait référence à la dimension communément indiquée comme agrément ou affabilité par opposition à hostilité. Les personnes qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension se décrivent comme très coopératives, cordiales, altruistes, aimables, généreuses, empathiques. Au contraire, celles qui obtiennent des scores faibles se décrivent comme peu coopératives, peu altruistes, peu aimables, peu généreuses et peu empathiques. Cette dimension est définie par les deux sous-dimensions de coopération (par exemple : « Si nécessaire, je ne refuse pas d'aider un inconnu ») et d'attitude amicale (par exemple : « J'estime qu'en chacun de nous il y a quelque chose de bon »).

---

[23] On remarque en parcourant la littérature une certaine dispersion des dénominations des cinq facteurs en langue française, ce qui illustre la difficulté de passage d'une langue à une autre. Par exemple, Rolland (1998) utilise les vocables névrosisme, extraversion, ouverture à l'expérience, agréabilité et conscience. On touche là l'une des limites de l'approche psycho-lexicale dans sa prétention à l'universalité. Gendre, Dupont, Capel et Salanon (1996) proposent ouverture, conscience, extraversion, amabilité et stabilité émotionnelle.

Le facteur caractère consciencieux fait référence à la capacité d'autorégulation, aussi bien en ce qui concerne les aspects inhibiteurs, qu'au niveau des aspects pro actifs. Les personnes qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension se décrivent comme très réfléchies, méticuleuses, ordonnées, précises, persévérantes. Au contraire, les personnes qui obtiennent des scores faibles se décrivent comme peu réfléchies, peu ordonnées, peu méticuleuses, peu précises et peu persévérantes. Cette dimension est définie par les deux sous-dimensions de méticulosité (par exemple : « J'ai l'habitude de tout contrôler dans les moindres détails ») et persévérance (par exemple : « Je vais jusqu'au bout des décisions que j'ai prises »).

Le facteur stabilité émotionnelle fait référence à des caractéristiques qui vont à l'opposé du névrosisme. Les personnes qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension se décrivent comme peu anxieuses, peu vulnérables, peu émotives, peu impulsives, peu impatientes, peu irritables. Au contraire, les personnes qui obtiennent des scores faibles tendent à se décrire comme très anxieuses, vulnérables, émotives, impulsives, impatientes, irritables. Cette dimension est définie par les deux sous-dimensions de contrôle de l'émotion (par exemple : « Je n'ai pas l'habitude de réagir de manière exagérée même face à de fortes émotions ») et de contrôle des impulsions (par exemple : « En général je ne perds pas mon calme »).

Enfin, le facteur ouverture d'esprit fait référence à la dimension dénommée dans la littérature comme culture, intellect ou ouverture à l'expérience. Les personnes qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension se décrivent comme très cultivées, informées, intéressées par les choses et les expériences nouvelles, ouvertes au contact avec des cultures et coutumes différentes. Au contraire, les personnes qui obtiennent des scores faibles se décrivent comme peu cultivées, peu informées, peu intéressées par les choses et les expériences nouvelles, réfractaires au contact avec des cultures et coutumes différentes. Cette dimension est définie par les deux sous-dimensions d'ouverture à la culture (par exemple : « Je suis toujours au courant de ce qui se passe dans le monde ») et d'ouverture à l'expérience (par exemple : « Tout ce qui est nouveau me fascine »).

4. Qualités métrologiques du M.C.F.

Les qualités métrologiques d'un test ou d'un questionnaire relèvent de trois principaux critères : sensibilité ou finesse discriminante, fidélité, validité dans ses différentes formes -de construit, de contenu, critérielles concourantes et prédictives- (Pasquier, 1990, 2004).

L'éditeur français présente sur son site Internet[24] les qualités psychométriques d'*Alter Ego* : « Alter Ego est un outil fiable et valide évaluant traits et facteurs de personnalité dans des contextes de bilan de compétences, de

[24] www.ecpa.fr

recrutement et de diagnostic clinique… Les études psychométriques ont été menées avec un soin tout particulier et ont permis de confirmer l'intérêt de ce nouvel outil d'évaluation. Sa sensibilité est satisfaisante car les résultats obtenus sont comparables aux échantillons d'origine, sa fidélité est bonne, ce qui signifie que les diagnostics peuvent être effectués en toute confiance, sa validité est satisfaisante : la structure factorielle possède une bonne cohérence, aussi bien d'une population à l'autre que par rapport aux hypothèses de construction des auteurs (validité interne). Il existe par ailleurs une corrélation entre les dimensions d'Alter Ego et celles identifiées par quatre modèles de la personnalité constituant des références internationales (validité externe) ».

Examinons maintenant en détail les caractéristiques énoncées dans le manuel de l'*Alter Ego* (Caprara et *al*., 1993). La sensibilité de l'épreuve a été évaluée en calculant la moyenne et les écarts types des scores obtenus par les hommes et par les femmes pour chacun des items à partir des protocoles de réponses de 641 adultes en situation de sélection. Les auteurs se déclarent satisfaits de la finesse discriminative de l'épreuve dans la mesure où près de la moitié des items atteignent une très bonne sensibilité[25] (moyenne entre 2,5 et 3,5) et qu'aucun d'entre eux ne présente de grave défaut sur ce critère (moyenne supérieure à 4,5 ou inférieure à 1,5). D'autre part, les écarts-types restant proches de 1, cette valeur discriminative s'en trouve renforcée. On conçoit que les limites données comme acceptables sont purement arbitraires. Pour affiner ces limites on aurait pu s'appuyer sur les valeurs données par Cohen (1977) pour son indice d'effet d. Par exemple, on peut calculer à l'aide du logiciel *LeBayésien* (Lecoutre et Poitevineau, 1996) les valeurs de la moyenne qui permettent d'éviter un petit effet soit 0,2 point (donc entre 2,8 et 3,2) ou un effet important soit 0,8 point (donc supérieure à 3,8 ou inférieure à 2,2). En appliquant des critères ainsi mieux objectivés, le nombre d'items suffisamment discriminants serait sensiblement moins important. Pour l'échantillon des hommes décrit dans le manuel du questionnaire, par exemple, le nombre d'items de bonne sensibilité se limite à 27 sur les 120 et 40 présenteraient un grave défaut de sensibilité susceptible d'affecter l'homogénéité de l'ensemble des items…

Les auteurs se déclarent également satisfaits de ce qu'ils appellent la « validité des items » (p. 29) en indiquant que seuls 14 des items (peu discriminants et dont il est souligné qu'ils se répartissent à peu près équitablement dans les différentes échelles du test), présentent une corrélation inférieure à 0,20 avec leur échelle d'appartenance. Si la fidélité de l'épreuve n'est pas étudiée dans la durée, par contre la consistance interne est examinée à l'aide du coefficient alpha de Cronbach (p. 41). Les valeurs pour les facettes varient de 0,52 à 0,84 avec une valeur médiane de 0,72. Pour les facteurs, les

[25] Pour une échelle en 5 points, l'idéal est d'obtenir une moyenne de 3 points.

valeurs varient de 0,70 à 0,89 avec une valeur médiane de 0,81[26]. Ces valeurs dépassent les seuils conventionnels pris comme critères pour les questionnaires de personnalité : s'il n'existe pas de règle précise, on admet que la consistance interne est bonne pour des valeurs de 0,70 à 0,80 selon les auteurs (Fornell et Larker, 1981). Cet aspect de la consistance interne des facteurs paraît donc être le seul satisfaisant.

En ce qui concerne la validité critérielle, les études françaises produites se limitent à la validité concourante, des comparaisons étant menées avec quelques autres questionnaires. Par contre, on ne trouve rien dans le manuel au sujet de la validité prédictive du questionnaire. Pour trouver des réponses plus générales sur le sujet, il faut se tourner vers la littérature anglo-saxonne.

Les premières études de validité prédictive des questionnaires issus du M.C.F. réalisées proposaient des conclusions plutôt pessimistes quant à la possibilité de prévoir des niveaux de performances à partir d'inventaires de personnalité (Ellis et Conrad, 1948; Guion et Gottier, 1965; Schmitt, Gooding, Noe et Kirsch, 1984). Ghiselli et Barthol (1953) calculent des corrélations prédicteurs/critères allant de 0,14 à 0,36 avec une tendance centrale de 0,22. Guion et Gottier (1965) concluent que la validité prédictive des inventaires de personnalité excédait que très rarement une corrélation de 0,30. Schmitt et *al*. (1984) donnent des valeurs moyennes de 0,21.

A partir des années 1990, furent publiées des études présentant leurs résultats de manière nettement plus optimiste. Tett et Jackson (1991) montrent qu'à l'aide d'études confirmatoires et après correction des valeurs du critère et du prédicteur, on obtient les validités suivantes : -0,22 pour névrosisme ; 0,15 pour extraversion ; 0,27 pour ouverture ; 0,32 pour « agréabilité » et 0,17 pour conscience. La même année, Barrick et Mount proposent 0,08 pour stabilité émotionnelle ; 0,13 pour extraversion ; 0,04 pour ouverture ; 0,07 pour « agréabilité » et 0,22 pour conscience. D'après eux extraversion serait essentiellement en lien avec la réussite des vendeurs (0,15) et des managers (0,18) alors qu'ouverture serait un meilleur prédicteur de la réussite en formation (0,25). Reprenant l'ensemble des méta-analyses des liens entre performance et personnalité réalisées durant les douze dernières années, Kanfer et Kantrowitz (2002) notent des corrélations faibles à modérées pour conscience (0,12 à 0,31), pour extraversion (0,09 à 0,16) et pour stabilité émotionnelle (0,08 à 0,22). Considérées globalement, ces données laissent donc à penser que les personnes qui ont des niveaux élevés sur les dimensions conscience et extraversion, et des niveaux faibles sur la dimension stabilité émotionnelle réaliseraient, en moyenne, des performances élevées dans leur travail. Enfin, dans les situations professionnelles saturées en relations sociales,

[26] A partir de ces valeurs, les auteurs ont calculé les erreurs de mesure qui varient de 3 à 4 points.

Salgado (1997) montre des corrélations de même ordre de grandeur (0,14 à 0,28 pour sept échantillons).

Malgré l'enthousiasme quelque peu excessif de certains auteurs, l'homogénéisation des procédures d'évaluation par l'introduction du M.C.F. et la plus grande sophistication statistique, la valeur prédictive du M.C.F. par rapport au niveau de la performance au travail reste faible à modérée. Comparativement à dix-sept autres méthodes prédictives (Schmidt et Hunter, 1998), on ne trouve la dimension conscience (0,31) qu'au treizième rang, les méthodes les plus fiables étant les essais professionnels (0,54), les tests d'aptitudes intellectuelles et les entretiens d'embauche structurés (0,51). Les questionnaires d'intégrité, qui évaluent l'attitude vis à vis des comportements malhonnêtes, seraient plus fiables (0,41) que cette seule dimension «conscience» du M.C.F.

D'une manière générale, plus que leur seule valeur prédictive somme toute peu convaincante, l'intérêt principal de l'utilisation des tests de personnalité issus du M.C.F. dans le recrutement serait leur apport en termes de validité incrémentielle[27] dans le cadre de procédures multi-méthodes ou multi-tests qui consistent à mettre en œuvre différents tests ou différentes méthodes ayant chacun une bonne validité prédictive tout en restant relativement indépendants des autres. La spécificité des prédicteurs permet que leurs effets se conjuguent au bénéfice de la fiabilité de la valeur prédictive.

Un consensus se dessine pour considérer que la base de la prédiction doit être une épreuve d'aptitude intellectuelle, tout autant pour l'embauche (0,51) que pour la formation (0,56) (Schmidt et Hunter, 1998) dans la mesure où elle a la plus forte validité et le coût d'application le plus bas.

En procédure complémentaire et en termes d'augmentation de la validité (Schmidt et Hunter, 1998), il apparaît qu'associée à un test d'aptitude générale, la dimension conscience ($R_{multiple} = 0,60$) passe du treizième au quatrième rang toujours derrière les tests d'intégrité ($R_{multiple} = 0,65$), les essais professionnels et les entretiens structurés ($R_{multiple} = 0,63$). L'intérêt pratique du M.C.F. en tant que prédicteur de la réussite en formation ou dans l'emploi se situerait donc essentiellement en termes d'épreuve complémentaire aux épreuves d'intelligence générale augmentant la validité incrémentielle, et plus particulièrement cet intérêt se limiterait plutôt à la dimension conscience.

5. Conclusion

En postulant l'existence d'un modèle de structure simple, réduisant la personnalité à cinq dimensions bipolaires orthogonales nécessaires et suffisantes pour une description exhaustive, les promoteurs du M.C.F. lui confèrent une ambition universelle : « Ainsi conçu, le modèle des Big-five

[27] En ce sens qu'associés à une épreuve d'aptitude mentale générale, ils augmentent la validité prédictive de cette dernière.

apparaît comme universel pour décrire des dimensions de la personnalité, offrant la possibilité d'une convergence entre différentes approches, et reposant sur une construction scientifique des plus solides » (Caprara, Barbaranelli et Borgogni, 1993, p. 13).

Les faits recensés dans ce chapitre apportent quelques modulations à cette forme d'optimisme. Des auteurs ont pu intégrer des dimensions complémentaires au modèle ; d'autres ont montré que le nombre de dimensions changeait dans les situations de recrutement et dans ce chapitre, on a montré que la structure simple n'était pas forcément retrouvée, une structure hiérarchique semblant mieux appropriée par rapport aux données ré-analysées. De fait, il semble que si on pose *a priori* l'existence d'un M.C.F, on trouvera toujours une méthode statistique permettant de le confirmer, mais souvent par une sorte de passage en force, au prix de fortes distorsions des données concrètement recueillies. Sur le plan de l'utilité pratique, la validité prédictive reste faible ou modérée, seule la dimension conscience présentant un intérêt. L'utilisation concrète du M.C.F. ne semble guère se justifier en l'état actuel des connaissances qu'en tant que complément des épreuves d'intelligence.

In fine, le paradigme du M.C.F. se caractérise par un aspect statique et décontextualisé qu'il conviendrait de dépasser : la validation devrait changer d'objet et porter davantage sur les mesures que sur l'instrument de mesure. Comme le soulignent Dickes, Tournois, Flieller, et Kop : « La validation change également d'objet : on ne valide plus un instrument de mesure mais les mesures qu'il permet d'obtenir. En effet, celles-ci dépendent non seulement des caractéristiques de l'instrument, mais aussi des caractéristiques des sujets auxquels cet instrument est appliqué et du contexte dans lequel il est utilisé » (1994, p. 49).

C'est dans cette direction que cette présentation va se poursuivre, mais il convient au préalable de vérifier les caractéristiques du modèle des points de vue de l'orthogonalité, de la stabilité de la structure et de la bipolarisation des dimensions.

Chapitre 3 : la question de l'orthogonalité des facteurs

1. Le postulat de l'orthogonalité

Le modèle des cinq facteurs[28] - M.C.F. - est souvent présenté comme le *nec plus ultra* en matière de description et d'évaluation de la personnalité. Son postulat de base consiste à dire que le meilleur moyen de décrire une personnalité de manière économique et exhaustive consiste à utiliser cinq dimensions bipolaires et orthogonales. L'orthogonalité des facteurs est un indice de leur indépendance et elle est franchement affirmée par certains promoteurs du modèle. Par exemple, Costa et MacCrae (1992) pensent que « …les cinq dimensions elles-mêmes sont essentiellement orthogonales et irréductibles ». Ou bien encore Goldberg et Rosolack (1994) énoncent que « …au travers d'une large variété de termes décrivant des traits, cinq dimensions orthogonales se sont constamment révélées nécessaires et suffisantes pour rendre compte des corrélations entre ces termes ». L'une des conditions de la validité du modèle est bien que les facteurs soient indépendants. En effet, un lien entre les facteurs suggèrerait l'existence de facteurs d'un ordre supérieur permettant un système descriptif encore plus économique, ou bien aiguillerait vers d'autres modes de présentation comme des modèles à facettes ou des *circumplex*... D'autre part, des liens entre les facteurs rendraient l'interprétation plus compliquée, certains items pouvant participer à la construction de plusieurs dimensions.

Pourtant, certains auteurs opposent au postulat d'orthogonalité deux types d'arguments. Sur le plan technique, les concepteurs de questionnaires utilisent pratiquement toujours les rotations orthogonales sans contrôler que des rotations

[28] En franglais les « Big Five ».

obliques[29] pourraient mieux s'ajuster aux données : dans ces circonstances, les variables sont contraintes dans un cadre de référence orthogonal comme dans un lit de Procuste (Becker, 1998). La constance de ce choix est d'autant plus surprenante qu'on constate sur le plan des données empiriques depuis Norman (1963), l'un des premiers à avoir étudier le M.C.F., que les cinq dimensions étaient liées entre elles. De nombreux auteurs ont confirmé ces constats empiriques (pour une revue, voir Becker, 1995).

2. La méta-analyse

Dans le cadre de ce chapitre, cette question fondamentale de l'orthogonalité des dimensions, qui conditionne pour une part la validité du M.C.F., sera abordée à travers une méta-analyse. Méta-analyse est « …un terme générique désignant un certain nombre de méthodes d'analyse statistique des résumés quantitatifs d'études antérieures d'un même domaine » (Muller, 1988). Cette approche quantitative de second ordre ne se conçoit pas comme une fin en soi, mais plutôt comme un moyen complémentaire d'une revue de questions classique. Plus précisément, elle offre un intérêt optimal dans le cas d'une relative divergence des résultats obtenus dans un même domaine afin de tenter de dégager les tendances générales latentes qui seraient éventuellement brouillées derrière la diversité de surface. La méta-analyse constitue donc un recours susceptible de faire progresser les connaissances en limitant les éventuels débats, voire polémiques, dus à des prises de positions étayées par des résultats partiels ou locaux. On se situe bien dans ce cas quand on considère la question de l'orthogonalité des cinq facteurs : comment faire la part des choses entre une indépendance posée comme un postulat et les données empiriques qui semblent souvent contredire ce postulat ?

Historiquement, on situe les premières méta-analyses dans le champ des sciences sociales au milieu du siècle dernier avec des études de Ghiseli en 1949 et de Underwood en 1957. Ultérieurement, deux auteurs se sont plus particulièrement intéressés à ce type d'analyse, Glass (1976) et Rosenthal (1976)[30]. Dans son article, Muller (1988) présente les cinq types d'approche méta-analytique distingués par Bangert-Drowns (1986).

(a) La méthode de Glass vise un double objectif d'intégration et de résumé des différents résultats. Elle se déroule en trois étapes : recensement de toutes les études menées dans le domaine choisi par le méta-analyste, qu'elles aient été publiées ou non, choix d'une métrique commune facilitant les comparaisons, calcul de la tendance centrale et de la dispersion des résultats analysés, puis

[29] Une rotation oblique ne « force » pas les dimensions à corréler entre elles ; c'est un cadre général qui inclut les solutions orthogonales.

[30] Pour une approche historique plus détaillée, on pourra consulter Bangert-Drowns (1986).

application de variables indépendantes susceptibles d'expliquer la dispersion des résultats analysés.

(b) La seconde approche intitulée méta-analyse de l'effet de l'étude - M.A.E.E. - prend en compte l'étude en tant qu'unité d'analyse et non son résultat comme en (a). L'intégration d'une étude dans le *corpus* d'analyse obéit également à des critères pouvant être nombreux.

(c) La troisième approche se distingue par la mise en œuvre de deux statistiques probabilistes : le risque de rejet de l'hypothèse nulle et le risque associé à une corrélation. Cette seconde statistique a pour objet la prise en compte de la grandeur de l'effet exprimée par le d de Cohen[31] (1977) : plus la valeur du d est élevée et plus la manifestation observée du phénomène étudié est importante. Le d présente la possibilité heuristique de sortir de la décision binaire habituelle de rejet ou d'acceptation de l'hypothèse nulle Ho en précisant en quelque sorte le degré de rejet de Ho sur un *continuum*[32]. Différents autres paramètres sont mobilisables pour renforcer les conclusions élaborées par le méta-analyste. Le N-additionnel est souvent utilisé (Rosenthal, 1984) et donne le nombre d'études acceptant Ho qu'il faudrait ajouter aux études prises en compte dans l'analyse pour que globalement Ho devienne acceptable. On peut en conclure que plus le N-additionnel est élevé et plus le résultat moyen émergeant de la méta-analyse est fiable.

(d) La quatrième approche a pour objet la question des sources de variation de l'effet : cette variation est-elle imputable à des aléas d'échantillonnage ou bien au jeu de variables indépendantes modulatrices ? Une statistique H est proposée par le moyen de tests d'homogénéité[33].

(e) La dernière approche prend en compte la fidélité des indices injectés dans l'analyse afin de parvenir à une estimation de l' « effet vrai » une fois les valeurs transformées par correction de l'atténuation[34] et une fois la part de variance liée aux erreurs d'échantillonnage déduite. Si la part de variance se situe autour de 25%, on considère que les grandeurs de l'effet sont homogènes ; dans le cas contraire, il faut faire appel à des variables candidates externes.

Bien évidemment il reste possible d'utiliser conjointement ces différentes approches. Selon Cooper (1984), toujours cité par Muller (1988), une méta-

---

[31] d se calcule comme le rapport entre la différence des moyennes et l'écart-type des différences.

[32] On peut optimiser le recours au d en probabilisant la grandeur de l'effet pris pour lui-même par une méthode bayésienne (voir différents exemples dans ce travail).

[33] H se calcule comme le rapport entre la somme pondérée des carrés des écarts de la valeur de chaque effet à la valeur de l'effet moyen et la variation totale de toutes les valeurs d'effets. H suit une loi du χ^2. Voisin de 1, on considère que les aléas d'échantillonnage expliquent à eux seuls la variation des grandeurs de l'effet ; supérieur à 1 ou significatif, on considère que les aléas n'expliquent pas toute la variance et qu'il peut se révéler utile de faire jouer des variables modulatrices de l'effet.

[34] $r_{xy}=r_{xy\ vraie}.\sqrt{r_{xx}}.\sqrt{r_{yy}}$

analyse se conduit en quatre étapes : (a) formuler le problème, (b) collecter les données, (c) évaluer la qualité des études collectées, (d) analyser et interpréter les résultats obtenus.

Dans le cas présent, le problème a déjà été énoncé de façon générale : comme une tentative de vérification de l'orthogonalité des dimensions du M.C.F. Plus précisément, si orthogonalité il y a, on ne devrait pas pouvoir montrer par le biais d'une méta-analyse l'existence d'un quelconque effet de corrélation entre les facteurs pris deux à deux. En d'autres termes, ce qui nous intéresse ici, c'est l'absence d'effet.

La phase de collecte des données que nous avons réalisée pour cette méta-analyse s'est heurtée aux mêmes difficultés que toute autre revue de questions qualitative en termes d'accès à l'information : un certain nombre de travaux n'ont pas été publiés et restent inaccessibles ; les études en attente de publication ne sont pas encore disponibles ; des études menées dans des langues étrangères peuvent ne pas avoir été traduites ; les banques de données ne contiennent pas toutes les références… Du fait de ces difficultés de repérage et d'accès, une telle collecte ne peut prétendre à l'exhaustivité. Concrètement, la prospection menée, essentiellement par le moyen de l'Internet, a permis de rapatrier une bonne centaine d'articles rédigés par des auteurs universitaires. Afin de pouvoir mettre en œuvre l'approche (e), ont été retenus, parmi ces textes, ceux qui présentaient une table des corrélations inter facteurs du M.C.F. et les coefficients alpha de Cronbach comme indice de fidélité. Trente-huit tables ont été retenues sur ces deux critères. Les caractéristiques des études sont présentées dans le tableau 5 et prennent en compte sept caractéristiques susceptibles d'accéder au statut de variables explicatives de la variation de la grandeur des effets telle que décrite dans l'approche (d) : l'effectif (n), le questionnaire utilisé, le pôle de la dimension névrosisme présenté (névrosisme ou stab. émot. pour stabilité émotionnelle), la langue du questionnaire, l'âge des répondants (enfants, jeunes, adultes, le sexe de l'échantillon (masculin, féminin, mixte), le statut social des répondants (scolaires, élèves, lycéens, étudiants, enseignants, professionnels, managers, malades/témoins).

Pour les 38 tables, on dénombre 19 348 répondants ; l'effectif le plus petit est de 50 personnes, le plus important de 3 565 soit une moyenne de 509 et un écart-type de 682. On dénombre 19 questionnaires différents utilisés. La dimension névrosisme est évaluée soit dans son sens négatif (18 fois), soit dans le sens positif de la stabilité émotionnelle (20 fois). Les répondants sont de 11 nationalités différentes : 13 tables pour 7 989 répondants de nationalité américaine, 10 tables pour 2 020 répondants de nationalité française, 5 tables pour 566 répondants de nationalité allemande, 2 tables pour 929 répondants de nationalité portugaise, 2 tables pour 1 247 répondants francophones de nationalité suisse, une table pour 310 répondants de nationalité belge et de langue flamande, une table pour 88 répondants de différentes nationalités européennes, une table pour 1 028 répondants de nationalité grecque, une table

pour 702 répondants de nationalité hollandaise, une table pour 1 797 répondants de nationalité italienne et enfin une table pour 1 795 répondants de nationalité japonaise.

table	n	questionnaire	névrosisme	langue	âge	sexe	statut
1	1028	alter ego[35]	stab. émot.	italienne	jeunes/ adultes	mixte	scolaires/ professionnels
2	331	alter ego[36]	stab. émot.	française	jeunes	masculin	sélection
3	310	alter ego[36]	stab. émot.	française	jeunes	féminin	sélection
4	88	alter ego[36]	stab. émot.	française	jeunes	masculin	lycéens
5	81	alter ego[36]	stab. émot.	française	jeunes	féminin	lycéens
6	120	alter ego[36]	stab. émot.	française	adultes	masculin	bilan
7	194	alter ego[36]	stab. émot.	française	adultes	féminin	bilan
8	1797	ACL Gough adaptée[36]	stab. émot.	portugaise	jeunes	masculin	étudiants
9	1795	ACL Gough adaptée[37]	stab. émot.	portugaise	jeunes	féminin	étudiants
10	578	ACL Gough adaptée[37]	stab. émot.	suisse fr	jeunes	masculin	étudiants
11	598	ACL Gough adaptée[37]	stab. émot.	suisse fr	jeunes	féminin	étudiants
12	79	Autoportrait[37]	stab. émot.	française	adultes	mixte	professionnels
13	50	100 AL Golberg[38]	névrosisme	américaine	jeunes	mixte	étudiants
14	201	NEO-FFI[39]	névrosisme	américaine	jeunes	mixte	étudiants
15	3565	BFI-54[40]	névrosisme	américaine	adultes	mixte	professionnels
16	702	FFPQ[41]	névrosisme	japonaise	jeunes	mixte	étudiants
17	223	AB5C[42]	stab émot	hollandais	adultes	mixte	professionnels
18	101	NEO-FFI[43]	névrosisme	américaine	adultes	mixte	professionnels
19	180	Rolland[44]	névrosisme	française	jeunes	mixte	étudiants
20	644	Rolland[45]	névrosisme	française	jeunes	mixte	étudiants
21	285	D5Dn[45]	stab. émot.	française	jeunes	mixte	étudiants
22	374	Shafer[46]	névrosisme	américaine	jeunes	mixte	étudiants

[35] Caprara, Barbaranelli et Borgogni (1993).
[36] Gendre, Dupont, Capel et Salanon (1996).
[37] Pasquier (1997).
[38] Waung et Scott (2001).
[39] Boyce (non daté).
[40] Letcher et Niehoff (2004).
[41] Tsuji, Fujishima, Tsuji, Natsuno, Mukoyama, Yamada, Hata et Morita (1996).
[42] Lievens, De Fruyt et Van Dam (2001).
[43] Carretta et Malcolm (2005).
[44] Rolland (1993).
[45] Rolland (1994).

23	151	Q sort[47]	névrosisme	allemande	enfants 4-6 ans	mixte	élèves
24	124	Q sort[48]	névrosisme	allemande	enfants 10 ans	mixte	élèves
25	105	NEO-FFI[48]	névrosisme	allemande	jeunes/ adultes	mixte	étudiants
26	105	Ostendorf[49]	névrosisme	allemande	jeunes/ adultes	mixte	étudiants
27	105	HPI[49]	névrosisme	allemande	jeunes/ adultes	mixte	étudiants
28	166	OPQ[49]	stab. émot.	européenne	adultes	mixte	managers
29	113	NEO-FFI[50]	névrosisme	américaine	adultes	mixte	malades/ témoins
30	1024	NEO-FFI grec[51]	névrosisme	grecque	jeunes/ adultes	mixte	enseignants/ étudiants
31	1122	APSI[52]	stab. émot.	américaine	jeunes	masculin	étudiants
32	1276	APSI[53]	stab. émot.	américaine	jeunes	féminin	étudiants
33	452	APSI[53]	stab. émot.	américaine	jeunes	mixte	étudiants
34	287	APSI[54]	stab. émot.	américaine	jeunes	mixte	étudiants
35	102	NEO-FFI[54]	névrosisme	américaine	jeunes	mixte	étudiants
36	241	NEO PI-R[55]	névrosisme	américaine	jeunes	mixte	étudiants
37	292	NEO-FFI[56]	névrosisme	américaine	jeunes	mixte	étudiants
38	359	B5B BS-25[57]	stab émot	Belge flamand	jeunes	mixte	étudiants

Tableau 5 : caractéristiques des études prises en compte dans la méta-analyse. **NB :** La colonne névrosisme indique si la dimension névrosisme est présentée par son pôle négatif (névrosisme) ou bien par son pôle positif stabilité émotionnelle (stab émot).

[46] Shafer (2001).
[47] Asendorpf et Van Aken (2003).
[48] Becker (1999).
[49] Lievens, Harris, Van Keer et Bisqueret (2003).
[50] Mecca (2003).
[51] Panayiotou, Kokkinos et Spanoudis (2004).
[52] Perry (2003).
[53] Loveland (2004).
[54] Schulte, Malcolm etThomas (2004).
[55] De Young (2000).
[56] Kichuk (1996).
[57] Lievens, Decaesteker et Coetsier (2001).

Du point de vue de l'âge, les répondants peuvent être des enfants (2 tables, 275 répondants), des jeunes (23 tables, 12 145 répondants), des adultes (5 tables, 4 561 répondants), ou bien encore les échantillons sont mixtes (jeunes et adultes, 5 tables, 2 367 répondants). Du point du sexe, on relève 6 tables concernant 4 036 répondantes, 6 tables concernant 4 254 répondants et enfin 24 tables pour 11 058 répondants des deux sexes. Enfin, sur le plan du statut des répondants, on observe une vaste majorité d'étudiants (22 études et 11 650 personnes). Toujours dans le domaine scolaire, on a 2 tables relatives à des élèves (275 répondants), 2 à des lycéens (169 répondants), 2 tables pour des groupes mixtes enseignants/étudiants (1 024 répondants) et enfin 1 table pour un groupe mixte scolaires / professionnels. Les professionnels représentent 10 tables dont 2 pour des adultes en situation de sélection (641 personnes), 2 pour des adultes en situation de bilan (314 personnes), une table pour un groupe de 166 managers et 5 tables indéterminées (3 968 répondants). Pour finir, une table concerne un groupe mixte de 113 malades/sujets témoins.

3. Résultats

Les indices relevés concernent les corrélations entre les dimensions prises deux à deux et les coefficients alpha de chaque dimension. Les corrélations négatives ont été transformées en corrélations positives pour parvenir au tableau de données définitif (tableau 6) dans la mesure où cette méta-analyse ne se focalise que sur la grandeur des effets corrélatifs éventuels. La dispersion des valeurs absolues des corrélations oscille entre 0,00 (table 11, rEA ; tables 16 et 26, rOC ; table 29, rOA) et 0,66 (table 23, rOC).

On a calculé la moyenne non pondérée de l'ensemble des valeurs des corrélations et obtenu 0,42 (avec un écart type de 0,28). Au vu de ce seul chiffre, on peut penser que le modèle n'offre guère de garantie en termes d'indépendance des facteurs. Il reste à évaluer la grandeur de cet effet. Du côté des indices alpha, la dispersion s'étend de 0,53 (tables 8 et 9, □O) à 0,92 (table 27, aE) avec une moyenne calculée de 0,78 et un écart-type calculé de 0,07.

Les calculs[58] afférents aux méta-analyses ont été effectués à l'aide du logiciel *Meta-Analyse Programs* (version 5.3) développé par R. Schwarzer de l'Institut de Psychologie de Berlin[59]. Les résultats sont présentés dans le tableau 7.

[58] Voir sorties de *Meta-Analyse Programmes* annexe 2.

[59] Ce gratuiciel disponible au téléchargement à l'adresse suivante : www.fu-berlin.de/gesund/gesu_engl/meta_e.htm. Un second gratuiciel est utilisable. Il s'agit de *Meta*, de David A. Kenny de l'université du Connecticut, téléchargeable à l'adresse http://users.rcn.com/dakenny/meta.htm. L'interface est plus agréable, mais la saisie moins rapide et le nombre de possibilités plus restreint.

table	rOC	rOE	rOA	rOS	rCE	rCA	rCS	rEA	rES	rAS	□ O	□ C	□ E	□ A	□ S
1	0,26	0,41	0,30	0,17	0,34	0,17	0,22	0,14	0,21	0,25	0,75	0,81	0,81	0,73	0,90
2	0,36	0,49	0,44	0,28	0,46	0,31	0,39	0,26	0,19	0,33	0,79	0,82	0,82	0,73	0,89
3	0,48	0,62	0,50	0,38	0,57	0,38	0,36	0,39	0,31	0,34	0,79	0,84	0,82	0,74	0,88
4	0,34	0,38	0,38	0,12	0,59	0,25	0,09	0,29	0,01	0,36	0,77	0,82	0,81	0,76	0,83
5	0,21	0,35	0,23	0,11	0,32	0,09	0,21	0,16	0,05	0,19	0,74	0,81	0,79	0,77	0,84
6	0,21	0,42	0,54	0,26	0,39	0,16	0,26	0,36	0,20	0,23	0,81	0,81	0,85	0,78	0,89
7	0,17	0,45	0,38	0,15	0,22	0,01	0,12	0,31	0,10	0,11	0,80	0,80	0,81	0,70	0,89
8	0,15	0,44	0,12	0,16	0,36	0,41	0,55	0,24	0,35	0,47	0,53	0,78	0,81	0,79	0,76
9	0,15	0,49	0,05	0,18	0,23	0,42	0,51	0,11	0,32	0,42	0,53	0,78	0,81	0,79	0,76
10	0,13	0,49	0,33	0,09	0,53	0,18	0,40	0,25	0,15	0,19	0,57	0,82	0,81	0,78	0,78
11	0,13	0,38	0,11	0,28	0,35	0,41	0,45	0,00	0,16	0,25	0,57	0,82	0,81	0,78	0,78
12	0,35	0,13	0,28	0,34	0,17	0,34	0,23	0,30	0,27	0,01	0,83	0,85	0,76	0,77	0,81
13	0,33	0,43	0,41	0,11	0,29	0,23	0,18	0,22	0,40	0,47	0,73	0,73	0,80	0,87	0,82
14	0,01	0,08	0,06	0,05	0,29	0,31	0,22	0,28	0,30	0,30	0,79	0,82	0,79	0,68	0,86
15	0,18	0,32	0,13	0,27	0,20	0,29	0,21	0,18	0,19	0,27	0,60	0,63	0,76	0,68	0,77
16	0,00	0,39	0,08	0,09	0,14	0,29	0,10	0,18	0,21	0,22	0,61	0,67	0,60	0,55	0,75
17	0,04	0,26	0,30	0,20	0,06	0,14	0,30	0,16	0,02	0,05	0,74	0,80	0,80	0,75	0,82
18	0,14	0,35	0,09	0,04	0,33	0,32	0,49	0,27	0,35	0,26	0,79	0,82	0,79	0,68	0,86
19	0,20	0,15	0,05	0,13	0,03	0,05	0,05	0,25	0,14	0,17	0,68	0,72	0,72	0,70	0,81
20	0,32	0,31	0,08	0,20	0,07	0,42	0,39	0,22	0,11	0,25	0,72	0,82	0,74	0,69	0,78
21	0,12	0,30	0,20	0,07	0,27	0,15	0,02	0,03	0,27	0,22	0,75	0,83	0,83	0,73	0,85
22	0,01	0,15	0,03	0,10	0,10	0,13	0,16	0,10	0,30	0,23	0,74	0,80	0,87	0,72	0,86
23	0,66	0,23	0,36	0,42	0,10	0,53	0,25	0,18	0,64	0,23	0,72	0,89	0,78	0,88	0,72
24	0,49	0,27	0,05	0,33	0,10	0,20	0,38	0,18	0,47	0,03	0,63	0,79	0,67	0,69	0,61
25	0,01	0,22	0,03	0,14	0,17	0,05	0,09	0,05	0,33	0,05	0,79	0,82	0,79	0,68	0,86
26	0,00	0,27	0,07	0,10	0,10	0,05	0,09	0,05	0,42	0,20	0,79	0,82	0,90	0,82	0,88
27	0,34	0,26	0,30	0,24	0,12	0,13	0,16	0,25	0,30	0,19	0,86	0,71	0,92	0,79	0,88
28	0,13	0,06	0,30	0,03	0,22	0,05	0,03	0,05	0,23	0,07	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78
29	0,28	0,20	0,00	0,19	0,06	0,29	0,42	0,25	0,13	0,22	0,79	0,82	0,79	0,68	0,86
30	0,15	0,23	0,12	0,05	0,30	0,33	0,25	0,20	0,45	0,28	0,79	0,82	0,79	0,68	0,86
31	0,45	0,57	0,42	0,22	0,38	0,38	0,23	0,47	0,32	0,55	0,81	0,84	0,87	0,82	0,85
32	0,31	0,38	0,32	0,21	0,25	0,35	0,22	0,42	0,32	0,50	0,81	0,84	0,87	0,82	0,85
33	0,28	0,40	0,33	0,21	0,40	0,38	0,26	0,34	0,36	0,45	0,81	0,84	0,87	0,82	0,85
34	0,22	0,30	0,31	0,33	0,31	0,42	0,25	0,35	0,30	0,38	0,81	0,84	0,87	0,82	0,85
35	0,15	0,36	0,08	0,05	0,34	0,32	0,49	0,27	0,36	0,27	0,79	0,82	0,79	0,68	0,86
36	0,07	0,33	0,15	0,04	0,17	0,18	0,42	0,15	0,38	0,28	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89
37	0,14	0,31	0,18	0,29	0,34	0,32	0,39	0,50	0,43	0,43	0,75	0,83	0,78	0,76	0,85

38	0,40	0,33	0,22	0,17	0,09	0,14	0,14	0,26	0,10	0,02	0,77	0,89	0,86	0,76	0,81

Tableau 6 : méta-analyse, valeurs absolues des corrélations inter-dimensions et des coefficients alpha. (C : conscience ; O : ouverture ; E : extraversion ; A : amabilité ; S : névrosisme ou stabilité émotionnelle).

La première colonne indique le lien testé entre chacun des facteurs pris deux à deux. La seconde colonne fournit deux valeurs de l'effet : la moyenne non pondérée des valeurs absolues des corrélations |r| et le d de Cohen correspondant qui figure entre parenthèses[60] (d_1).

En référence aux propositions de Cohen (1977) d'un effet négligeable si d vaut autour de 0,20, d'un effet intermédiaire si d vaut autour de 0,50, d'un effet notable si d vaut autour de 0,80, Corroyer et Marion (2003, p. 243) proposent les limites suivantes : 0 à 0,35 effet négligeable ; 0,35 à 0,65 effet intermédiaire ; plus de 0,65 effet notable. On dénombre 9 effets intermédiaires et un effet notable.

Ces observations brutes ne vont pas dans le sens de l'orthogonalité attendue. Quand on considère les valeurs pondérées par les effectifs (troisième colonne), le constat reste *grosso modo* le même. Ces effets expliquent entre 3,7 et 14% de la variance (quatrième colonne).

La grandeur des effets s'amplifie quand on corrige les valeurs en fonction de la fidélité donnée par l'alpha de Cronbach (1951). *A priori*, cet indice est réservé à l'appréciation de la consistance interne mais dans la mesure où la fidélité de l'instrument ne peut pas être plus petite que le coefficient alpha (Dickes, Tournois, Flieller, et Kop, 1994), c'est aussi un indicateur acceptable de la fidélité. D'autre part, dans les articles recensés, on ne trouve pas systématiquement d'étude de fidélité test-retest, loin s'en faut. Dans ce cas, on dénombre quatre effets intermédiaires et six effets notables expliquant de 6,1% à 22,6% de la variance. L'importance du nombre de N-additionnel va dans le sens de la solidité de ce constat.

lien	**|r| non pondérée (d_1)**	**|r| pondérée (d_2)**	**effet**	**variance expliquée**	**|r| corrigée (d_3)**	**effet**	**N-additionnel à p=0,05**	**variance expliquée**
OC	0,22 (0,45)	0,21 (0,43)	Int.	4,4 %	0,27 (0,56)	Int.	169	7,4 %
OE	0,33 (0,70)	0,37 (0,80)	Not.	14 %	0,48 (1,10)	Not.	330	22,6%
OA	0,22 (0,45)	0,19 (0,39)	Int.	3,7 %	0,25 (0,53)	Int.	158	6,6 %
OS	0,18 (0,36)	0,19 (0,39)	Int.	3,7 %	0,24 (0,52)	Int.	150	6,1 %
CE	0,25 (0,53)	0,26 (0,55)	Int.	7,2 %	0,33 (0,70)	Not.	215	11 %

[60] $d=2r/\sqrt{(1-r^2)}$

CA	0,25 (0,52)	0,30 (0,64)	Int.	9,5 %	0,39 (0,86)	Not.	263	15,75 %
CS	0,26 (0,54)	0,29 (0,62)	Int.	8,9 %	0,36 (0,78)	Not.	240	13,4 %
EA	0,22 (0,47)	0,22 (0,46)	Int.	5,16 %	0,29 (0,61)	Int.	184	8,5 %
ES	0,26 (0,55)	0,26 (0,55)	Int.	7,13 %	0,32 (0,69)	Not.	210	10,68 %
AS	0,25 (0,52)	0,32 (0,67)	Int.	10,36 %	0,40 (0,89)	Not.	272	16,67 %

Tableau 7 : résultats de la méta-analyse (Int. : intermédiaire ; Nég. : négligeable ; Not. : notable).

4. Discussion

Ces constats contrarient franchement le principe d'indépendance des facteurs avancé par les promoteurs du M.C.F. Ils confirment à l'inverse l'existence de relations de moyenne à grande importance entre les facteurs, existence régulièrement montrée depuis le début des travaux sur ce modèle, de Norman (1963) à Beker (1998). On peut s'étonner dans ces conditions de lire encore des assertions de cette nature : « Ces cinq dimensions sont des dimensions bipolaires … largement indépendantes les unes des autres. L'indépendance des dimensions de ce modèle signifie qu'une information sur le score en Extraversion d'une personne ne fournit aucune information sur son score aux autres dimensions du Big-Five, telle que la « Conscience » par exemple. Ces dimensions fondamentales constituent la base des différences individuelles de la même manière que les combinaisons des trois couleurs primaires permettent de définir l'ensemble du spectre des couleurs » (De Fruyt, 2001, p. 23).

En résumé, les facteurs du M.C.F. ne sont pas franchement orthogonaux. Au niveau théorique, il resterait à déterminer avec précision la nature et la source, personnologique ou situationnelle, de ces processus qui génèrent les liaisons entre les facteurs d'une part et la variation de l'amplitude de ces liens d'autre part. Le manque d'indépendance entre les facteurs peut poser des problèmes d'interprétation plus ou moins importants. Comme le soulignent Anderson et Gerbing cités par Roussel et *al*. (2002), les modèles de mesure qui comportent des indicateurs qui ont des contributions factorielles sur plus d'un construit estimé, ne satisfont pas l'unidimensionnalité des indicateurs. Par voie de conséquence, l'imputation d'une signification aux construits étudiés peut se révéler difficile. D'une façon plus générale et sous l'angle méthodologique, on peut supposer que le recours plus fréquent à des méthodes d'équations structurelles dans le cadre d'*approches* confirmatoires du modèle, présenterait un gain heuristique substantiel.

Au niveau de la pratique, il convient, dans le prolongement de ces résultats, de rester très prudent dans les conclusions que le psychologue peut inférer des résultats observés à l'aide de ce type de questionnaire. C'est seulement dans le cadre d'un entretien de restitution approfondi qu'il pourra mettre en œuvre une

validation individuelle du constat métrique *a priori* ambigu en essayant d'appréhender les variables latentes susceptibles d'interférer avec la pureté théorique supposée du modèle.

On peut conclure que cette méta-analyse ne va pas dans le sens de l'orthogonalité annoncée par certains auteurs, inconditionnels du M.C.F. Les données appellent à plus de modestie. Le M.C.F. n'est donc pas ce modèle idéal qui apporterait toute l'information nécessaire et suffisante pour décrire de façon économique et fiable les personnalités des individus du monde entier. La complexité du vivant ne se laisse pas contraindre, même dans un lit de Procuste : non réductible à une mécanique, ni à une équation factorielle, elle déborde de toutes parts du cadre qu'on voudrait avoir la prétention de lui imposer.

Chapitre 4 : la question de la stabilité de structure des cinq facteurs

La question de la stabilité des distances inter-facteurs du M.C.F. se pose dans la mesure où l'on a montré que ces facteurs n'étaient pas franchement orthogonaux. Même si les facteurs sont corrélés, il convient de s'intéresser à la stabilité des liaisons qui les unissent. Dans le cas d'une structure stable pour tout échantillon, on ne remettrait en cause que l'orthogonalité du modèle et il ne resterait alors qu'à modifier son interprétation en prenant en compte l'existence de facteurs de second ordre ou de troisième ordre dans le cas où la construction du questionnaire prendrait en compte des facettes pour chacun des facteurs. En d'autres termes, est ici posée la question de la stabilité de la structure qui organise les relations entre les cinq facteurs.

1. La méthode utilisée

Pour répondre à cette question, nous avons analysé à nouveau les 38 matrices de corrélations du chapitre précédent afin de déterminer la structure des liens unissant les cinq facteurs. Pour chaque matrice de corrélations, une matrice de distances a été élaborée à partir de la formule $d^2_{(X, Y)} = 2 (1 - cor^2_{(X, Y)})$ proposée par Baccini et Besse (2004, p. 70) : « La valeur absolue ou le carré du coefficient de corrélation définissent des indices de similarité entre deux variables quantitatives. Il est facile d'en déduire des distances. Le carré du coefficient de corrélation linéaire a la particularité d'induire une distance euclidienne ».

Dans un second temps, l'analyse a été menée selon l'algorithme ADDTREE, à l'aide du logiciel TREX (version 4.0a1) développé par Makarenkov (2001). On trouve différents arguments en faveur du choix de ADDTREE par rapport à une analyse en clusters (Verbeemen, Storms et Verguts, 2004). Par exemple,

Pruzansky, Tversky et Carroll (1982) ont ré-analysé une vingtaine d'ensembles de données classés en deux groupes en fonction de la nature des stimuli : conceptuelle (par exemple des légumes) ou perceptuelle (par exemple des polygones). Pour dix des onze études portant sur du matériel conceptuel, les analyses de proximités menées avec ADDTREE se sont révélées plus pertinentes alors que pour sept des neuf études portant sur du matériel perceptuel, l'avantage revenait à l'échelonnement dimensionnel.

Bien que l'analyse en clusters soit d'une grande souplesse d'utilisation, permettant même de montrer des clusters plus ou moins superposés, et bien que les arbres additifs sont plus restrictifs du fait qu'ils imposent une hiérarchie, l'utilisation de ces derniers est plus pertinente dans le cas de connaissances conceptuelles dans la mesure où ils produisent un nombre de traits plus élevé que les modèles en clusters. D'une façon générale, pour des stimulus conceptuels bien connus des sujets (MacCrae et Cree, 2002) - ce qui est le cas *a priori* des descripteurs de personnalité -, les modèles basés sur les arbres fournissent des résultats plus affinés.

2. Les résultats obtenus

Les résultats sont présentés ici visuellement par des arbres hiérarchiques horizontaux. Dans le cas de facteurs indépendants, on obtiendrait l'arbre hiérarchique horizontal de la figure 2.

Figure 2 : arbre hiérarchique dans le cas de facteurs indépendants.

Une première structure (figure 3) présente les regroupements de S avec A et de O avec E, C restant à l'écart. L'inégalité des branches des dendrogrammes revoie à l'importance relative de chacune des variables dans la partition. Ce type de structure se vérifie pour les six matrices suivantes :

Matrice 1 : *Alter Ego*, 1028 répondants, stabilité émotionnelle, langue italienne, jeunes et adultes, des deux sexes, scolaires et professionnels.

Matrice 3 : *Alter Ego*, 310 répondants, stabilité émotionnelle, langue française, jeunes, de sexe féminin, en situation de sélection.

Matrice 13 : *100AL Golberg*, 50 répondants, névrosisme, langue américaine, jeunes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 21 : D5Dn, 285 répondants, stabilité émotionnelle, langue française, jeunes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 31 : *APSI*, 1122 répondants, stabilité émotionnelle, langue américaine, jeunes, de sexe masculin, étudiants.

Matrice 33 : *APSI*, 452 répondants, stabilité émotionnelle, langue américaine, jeunes, des deux sexes, étudiants.

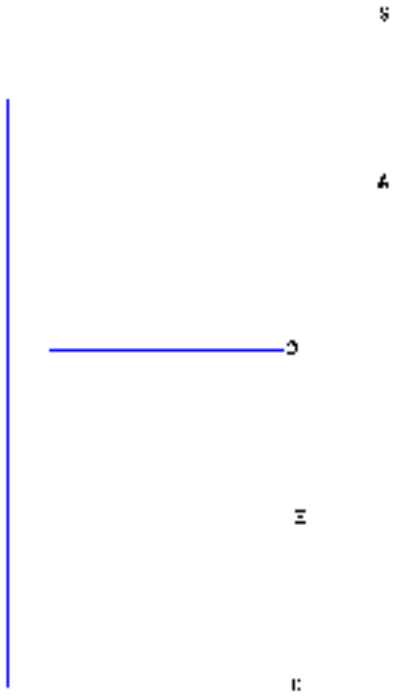


Figure3 : arbre hiérarchique de la première structure.

Une seconde structure (figure 4) présente les regroupements de S avec C et de O avec E, A restant à l'écart. Ce type de structure se vérifie pour les huit matrices suivantes :

Matrice 2 : *Alter Ego*, 331 répondants, stabilité émotionnelle, langue française, jeunes, de sexe masculin, en situation de sélection.

Matrice 7 : *Alter Ego*, 194 répondants, stabilité émotionnelle, langue française, adultes, de sexe féminin, en situation de bilan.

Matrice 8 : *ACL Gough* adaptée, 1797 répondants, stabilité émotionnelle, langue portugaise, jeunes, de sexe masculin, étudiants.

Matrice 9 : *ACL Gough* adaptée, 1795 répondants, stabilité émotionnelle, langue portugaise, jeunes, de sexe féminin, étudiants.

Matrice 10 : *ACL Gough* adaptée, 578 répondants, stabilité émotionnelle, langue française suisse, jeunes, de sexe masculin, étudiants.

Matrice 18 : *NEO-FFI*, 101 répondants, névrosisme, langue américaine, adultes, des deux sexes, professionnels.

Matrice 35 : *NEO-FFI*, 102 répondants, névrosisme, langue américaine, jeunes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 36 : *NEO-PI-R*, 241 répondants, névrosisme, langue américaine, jeunes, des deux sexes, étudiants.

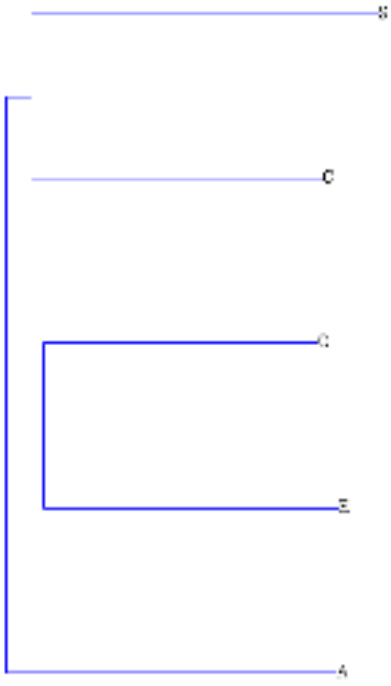


Figure 4 : arbre hiérarchique de la seconde structure.

Une troisième structure (figure 5) présentant les regroupements de S avec A et de C avec E, O restant à l'écart. Ce type de structure se vérifie pour les deux matrices suivantes :

Matrice 4 : *Alter Ego*, 88 répondants, stabilité émotionnelle, langue française, jeunes, de sexe masculin, lycéens.

Matrice 5 : *Alter Ego*, 81 répondants, stabilité émotionnelle, langue française, jeunes, de sexe féminin, lycéennes.

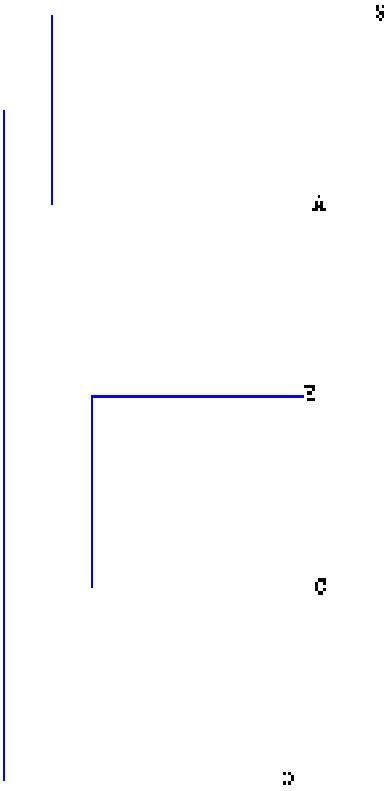


Figure 5 : arbre hiérarchique de la troisième structure.

Une quatrième structure (figure 6) présentant les regroupements de S avec C et de O avec A, E restant à l'écart. Ce type de structure se vérifie pour les deux matrices suivantes :

Matrice 6 : *Alter Ego*, 120 répondants, stabilité émotionnelle, langue française, adultes, de sexe masculin, en situation de bilan.

Matrice 17 : *AB5C*, 223 répondants, stabilité émotionnelle, langue hollandaise, adultes, des deux sexes, professionnels.

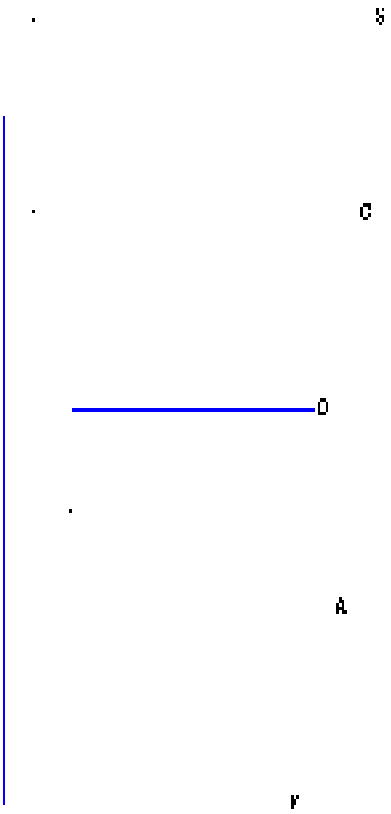


Figure 6 : arbre hiérarchique de la quatrième structure.

Une cinquième structure (figure 7) présente les regroupements de O avec E et de A avec C, S restant à l'écart. Ce type de structure se vérifie pour les quatre matrices suivantes :

Matrice 11 : *ACL Gough* adaptée, 598 répondants, stabilité émotionnelle, langue française suisse, jeunes, de sexe féminin, étudiants.

Matrice 15 : *BFI-54*, 3565 répondants, névrosisme, langue américaine, adultes, des deux sexes, professionnels.

Matrice 16 : *FFPQ*, 702 répondants, névrosisme, langue japonaise, jeunes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 20 : Etude JP Rolland, 644 répondants, névrosisme, langue française, jeunes, des deux sexes, étudiants.

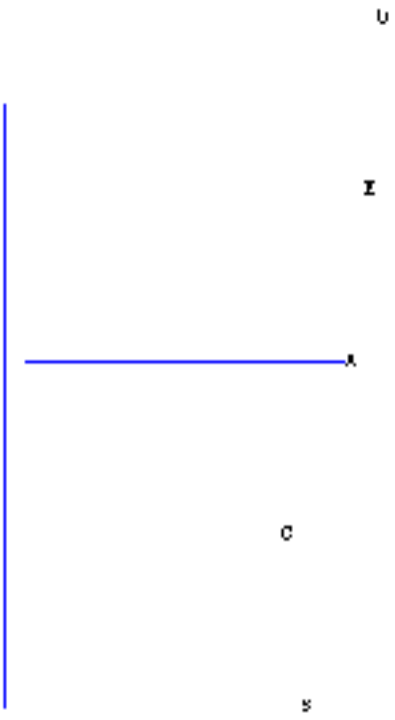


Figure 7 : arbre hiérarchique de la cinquième structure.

Une sixième structure (figure 8) présente les regroupements de O avec C et de E avec A, S restant à l'écart. Ce type de structure se vérifie pour les trois matrices suivantes :

Matrice 12 : *Autoportrait*, 79 répondants, stabilité émotionnelle, langue française, adultes, des deux sexes, professionnels.

Matrice 19 : Etude JP Rolland, 180 répondants, névrosisme, langue française, jeunes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 38 : *B5B BS-25*, 359 répondants, stabilité émotionnelle, langue flamande belge, jeunes, des deux sexes, étudiants.

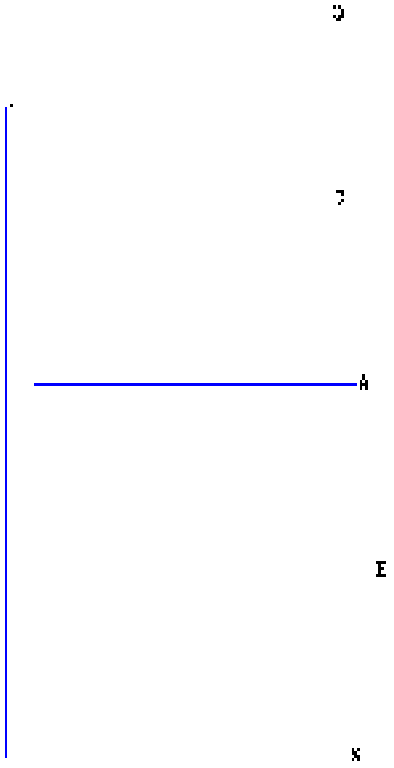


Figure 8 : arbre hiérarchique de la sixième structure.

Une septième structure (figure 9) présentant les regroupements de S avec E et de A avec C, O restant à l'écart. Ce type de structure se vérifie pour les cinq matrices suivantes :

Matrice 14 : *NEO-FFI*, 201 répondants, névrosisme, langue américaine, jeunes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 22 : *Shafer*, 374 répondants, névrosisme, langue américaine, jeunes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 25 : *NEO-FFI*, 105 répondants, névrosisme, langue allemande, jeunes et adultes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 26 : *Ostendorf*, 105 répondants, névrosisme, langue allemande, jeunes et adultes, des deux sexes, étudiants.

Matrice 30 : *NEO-FFI*, 1024 répondants, névrosisme, langue grecque, jeunes et adultes, des deux sexes, enseignants et étudiants.

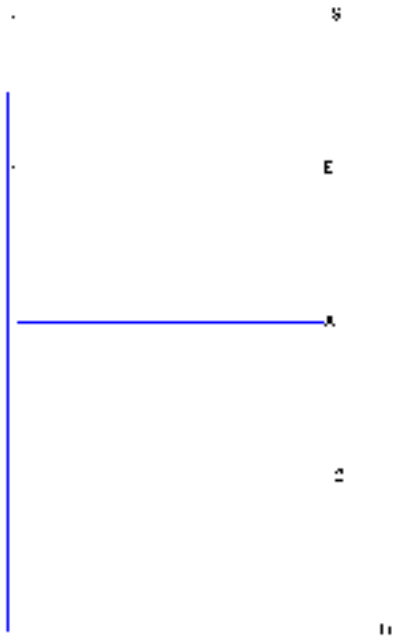


Figure 9 : arbre hiérarchique de la septième structure.

Une huitième structure (figure 10) présente les regroupements de S avec E et de O avec C, A restant à l'écart. Ce type de structure se vérifie pour les trois matrices suivantes :

Matrice 23 : *Q sort*, 151 répondants, névrosisme, langue allemande, enfants de 4 à 6 ans, des deux sexes, écoliers.

Matrice 24 : *Q sort*, 124 répondants, névrosisme, langue allemande, enfants de 10 ans, des deux sexes, écoliers.

Matrice 27 : *HPI*, 105 répondants, névrosisme, langue allemande, jeunes et adultes, des deux sexes, étudiants.

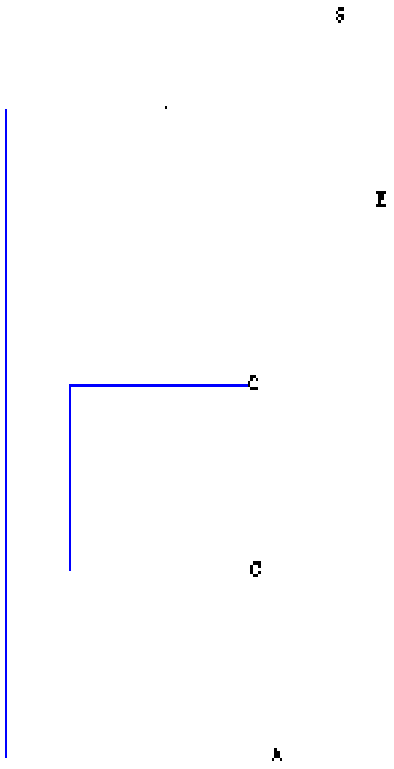


Figure 10 : arbre hiérarchique de la huitième structure.

Une neuvième structure (figure 11) présente les regroupements de S avec E et de O avec A, C restant à l'écart. Ce type structure se vérifie pour la matrice 28 : *OPQ*, 166 répondants, stabilité émotionnelle, langues européennes, adultes, des deux sexes, managers.

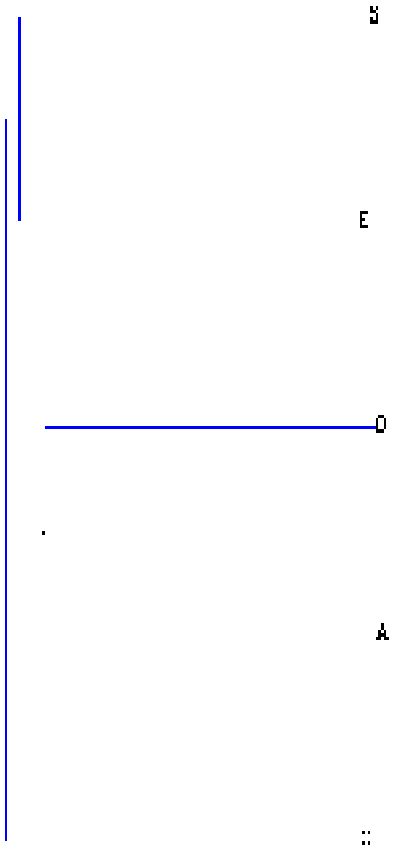


Figure 11 : arbre hiérarchique de la neuvième structure.

Une dixième structure (figure 12) présente les regroupements de S avec C et de A avec E, O restant à l'écart. Ce type structure se vérifie pour les deux matrices suivantes :

Matrice 29 : *NEO-FFI*, 113 répondants, névrosisme, langue américaine, adultes, des deux sexes, malades et témoins.

Matrice 37 : *NEO-FFI*, 292 répondants, névrosisme, langue américaine, jeunes, des deux sexes, étudiants.

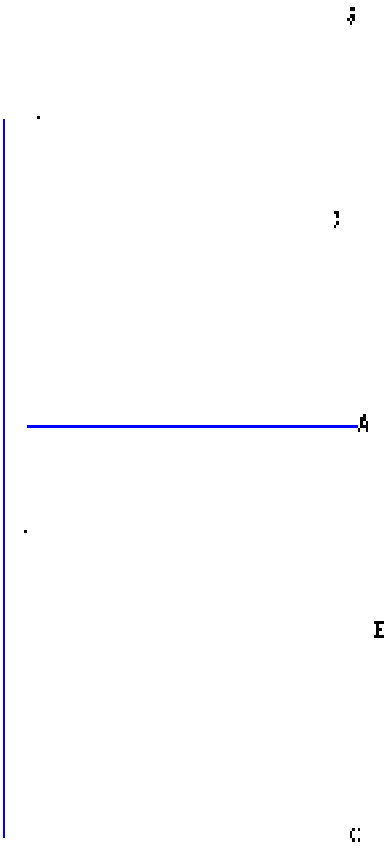


Figure 12 : arbre hiérarchique de la dixième structure.

Une onzième structure (figure 13) présentant les regroupements de S avec A et de O avec C, E restant à l'écart. Ce type structure se vérifie pour la matrice 32 : *APSI*, 1276 répondants, stabilité émotionnelle, langue américaine, jeunes, de sexe féminin, étudiants.

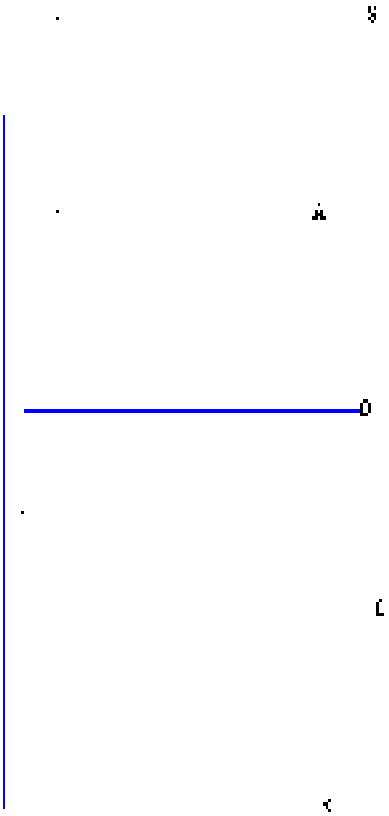


Figure 13 : arbre hiérarchique de la onzième structure.

Enfin une douzième structure (figure 14) présentant les regroupements de A avec C et de S avec O, E restant à l'écart. Ce type de structure se vérifie pour la matrice 34 : *APSI*, 287 répondants, stabilité émotionnelle, langue américaine, jeunes, des deux sexes, étudiants.

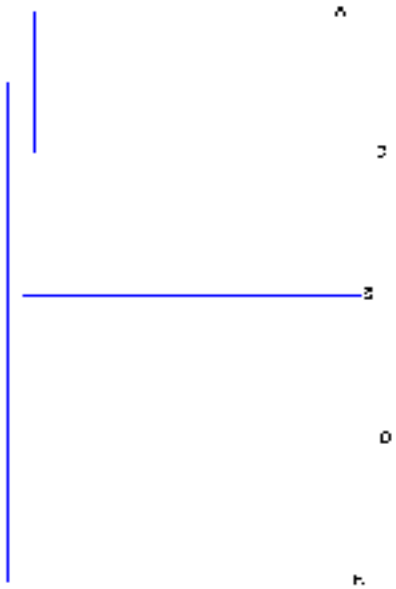


Figure 14 : arbre hiérarchique de la douzième structure.

3. Conclusion

Les 38 tables ont produit 12 arbres hiérarchiques différents. D'une part on ne retrouve jamais une indépendance parfaite des facteurs, et surtout on ne trouve pas de structure qui soit stable. D'autre part, on ne parvient pas à établir de lien entre une structure donnée et les caractéristiques des questionnaires ou des groupes de répondants.

Dans ces conditions, on conclut à une importante variabilité de la structure des cinq facteurs. Dès lors, la question dépasse le problème de la simple orthogonalité pour rebondir dans le domaine de la stabilité de la structure des liens entre les facteurs.

La structure des liens évolue en fonction des groupes de répondants sans qu'il soit possible d'extraire une quelconque régularité ni endogène, ni exogène. Cette structure à géométrie variable change un peu comme un récipient élastique qui s'adapterait à son contenu. De ce constat, on peut inférer trois conclusions majeures : le manque de stabilité du modèle laisse envisager l'existence d'autres facteurs que les cinq retenus, ce qui limite l'exhaustivité du M.C.F. ; l'étendue de la portée universelle du modèle des cinq facteurs affichée par certains de ses promoteurs peut être remise en question ; la variabilité des

liens entre les facteurs renvoie à la question de l'influence des contextes de passation.

Ce troisième point sera repris ultérieurement comme hypothèse générale : les choix de réponses aux items des questionnaires de personnalité s'inspirant du modèle des cinq facteurs dépendent en partie des influences contextuelles des passations et non pas seulement des traits de personnalité supposés des répondants.

La première question qui se pose avant d'aller plus avant est celle de l'élaboration du questionnaire qui sera utilisé pour examiner cette hypothèse, et dans ce sens, il convient d'abord de se centrer sur la question de la bipolarité des facteurs.

Chapitre 5 : la question de la bipolarisation des facteurs

1. Opérationnalisation et résultats obtenus

Poser la question de la bipolarité des cinq facteurs pourrait paraître trivial tant cela semble aller de soi quand on parcourt les articles. On peut supposer que le point de vue exprimé par Thurstone (1947, p. 96) a été admis comme postulat une fois pour toutes : « Si le vecteur de référence *A* représentait un trait humain fondamental, comme la gaieté, alors la direction inverse du vecteur de référence représente l'opposé direct, comme la morosité ».

Pourtant, la façon d'opérationnaliser les variables peut expliquer une part relativement importante de la variance observée et, dans ces conditions, l'interprétation des résultats en termes de théories psychologiques pourrait relever plus de l'illusion que de l'élaboration de la connaissance scientifique. On trouve une illustration particulièrement éclairante de ce risque dans Muller (1988). L'auteur présente deux méta-analyses portant sur des données francophones. La première étudie le lien entre classe sociale et caractéristiques éducatives de l'environnement familial et la seconde le lien entre classe sociale et performances cognitives de l'enfant.

Pour la première étude, 23 références bibliographiques ont été retenues sur 150 examinées. Les liens entre la classe sociale d'appartenance et les variables indépendantes sont exprimés en termes de corrélations qui varient de -33 à 0,74 avec une moyenne de 0,21. Par delà la disparité des résultats, le plus intéressant par rapport à notre propos réside dans différents constats qui indiquent que les corrélations varient selon des critères directement liés aux choix inhérents à l'opérationnalisation des variables. Par exemple, la surface couverte par les dimensions retenues intervient : des critères étroits donnent des corrélations plus faibles que des critères plus larges (0,18 *vs* 0,29). Ou encore, le nombre de

catégories sociales considérées influe sur les corrélations (0,25), ainsi que le choix de l'indicateur de classe sociale (profession du père [eta[61]=0,34] *vs* niveau d'étude du père [eta=0,03]). Enfin, les caractéristiques des instruments utilisés jouent un rôle non négligeable dans la fluctuation des corrélations : le nombre d'items des questionnaires donnés aux parents intervient fortement (eta=0,56), de même que le lieu de l'étude (eta=0,52).

La seconde méta-analyse, qui suit les mêmes principes méthodologiques, produit des constats encore plus marqués, voire spectaculaires. C'est le type de calcul des indicateurs statistiques d'association qui entretient le lien le plus élevé avec la variation des corrélations (eta=0,87). Jouent également le mode d'opérationnalisation de la classe sociale (eta=0,82), le nombre de critères utilisés pour mesurer les performances cognitives de l'enfant (eta=0,72), le lieu de l'étude (eta=0,60) ainsi que l'âge des enfants étudiés (eta=0,59). L'auteur conclut que les résultats d'études portant sur l'association de deux concepts sont très sensibles à l'opérationnalisation des concepts et des caractéristiques de l'échantillonnage. Eu égard à ces constats, cela vaut donc la peine de chercher à comprendre si la bipolarisation du M.C.F. relève d'une réalité psychique ou bien d'un artefact d'opérationnalisation des concepts relatifs aux traits de personnalité.

2. Revue de questions et ré-analyses

Notre recherche documentaire n'a pas permis de trouver à ce jour de textes questionnant le bien fondé de la bipolarisation des facteurs du M.C.F. Puisque cette question ne semble pas avoir été posée sur un plan théorique, il reste à voir de quelle façon elle est traitée concrètement au niveau de la fabrication des questionnaires. Deux questionnaires francophones et un questionnaire anglophone seront, à titre d'exemples, étudiés de ce point de vue.

Dans sa version française *Alter Ego* est une adaptation de l'épreuve italienne du même nom de Caprara, Barbaranelli, et Borgogni (1993). Le questionnaire propose au répondant de positionner sa réponse sur une échelle de vérité en cinq points (tout à fait vrai ; plutôt vrai ; ni vrai, ni faux ; plutôt faux ; tout à fait faux) en réponse à des propositions censées le décrire comme par exemple : « J'ai le sentiment d'être une personne active et forte ». Le modèle suivi est celui des cinq facteurs, chaque facteur présentant ici deux sous-dimensions.

Dans la présentation générale du questionnaire, rien n'est évoqué en ce qui concerne la question d'une bipolarisation. Ce principe n'est pas discuté et le questionnaire est construit de la manière suivante : certaines propositions vont dans le sens du pôle positif (par exemple : « J'ai tendance à être très réfléchi »), et d'autres dans le sens du pôle négatif (par exemple « Je n'aime pas faire les choses en y réfléchissant trop »).

[61] Rapport de corrélation.

Les échelles de cotation sont inversées pour les phrases renvoyant au pôle négatif du facteur (5, 4, 3, 2, 1 dans le sens positif et 1, 2, 3, 4, 5 dans le sens négatif). Arrivé au moment de la cotation, l'examinateur va simplement additionner les numéros des choix du répondant pour chacune des sous-dimensions. Cette option présente un grave inconvénient au niveau de l'interprétation. En effet, imaginons que deux répondants aient obtenu le même score moyen de 3 points sur une même sous-dimension. Ce même score peut masquer des conduites de choix fort différentes : si un répondant a choisi la position médiane (3) pour tous les items, on pourra dire qu'il présente une tendance à éviter les réponses extrêmes ; si un autre répondant coche uniquement les positions extrêmes (1 et 5), il obtiendra le même score global que le précédent, mais sa conduite relèvera d'autres logiques, soit dans le sens de l'incohérence par rapport au M.C.F. qui postule la stabilité des traits de personnalité, soit dans le sens d'une forte complexité de soi (Linville, 1985).

Dans le manuel, on trouve les moyennes et les écarts-types de chacun des items pour un cumul de 651 répondants. En reprenant ces données selon le sens positif ou négatif de la cotation, on met en évidence que les scores diffèrent en moyenne de plus d'un point (tableau 8). Le d de Cohen calculé est de 2,23 et dépasse largement la valeur 0,80 proposée par Cohen (1977) pour définir un effet important.

cotation	**m**	□
positive	3,60	0,42
négative	2,56	0,49

Tableau 8 : caractéristiques des items en fonction de leur présentation.

On met ici en évidence un biais d'item massif lié à la valeur positive ou négative des propositions. Dans le calcul des scores sur chacune des dimensions, chaque item n'a donc pas le même poids selon sa valence de présentation lexicale. Cela est d'autant plus préjudiciable que le calcul sommatif agrège ces deux modes de présentation des phrases. Il eut été souhaitable de standardiser les scores de chacun des items avant de les additionner. En bref, la bipolarisation souffre d'une certaine asymétrie au détriment des cotations de sens négatif.

Le second questionnaire francophone pris en exemple relève également de l'acceptation sans condition du M.C.F. (Gendre, Dupont, Capel et Salamon, 1996). Les auteurs partent de la liste des adjectifs de l'*Adjective Check List* (A.C.L.) de Gough et Heilbrun (1985) et distribuent ces adjectifs sur les cinq facteurs en combinant différentes méthodes : les attributions des descripteurs de l'A.C.L. aux dimensions par dix psychologues francophones, les descripteurs développés par John (1990), les items de l'A.C.L. donnés comme liés aux facteurs et à leurs facettes par MacCrae et Costa (1987), et les résultats issus des

analyses factorielles des 100 clusters de Golberg (1992) et des 75 clusters de Norman (1967).

Ils parviennent, suite à diverses manipulations, à classer pratiquement tous les descripteurs de l'A.C.L. sous la forme de dix listes de vingt items, chacune des listes correspondant aux descripteurs indicatifs ou contre-indicatifs des facteurs (par exemple : actif *vs* apathique, a le cœur tendre *vs* a le cœur dur, calme *vs* instable, curieux *vs* s'intéresse à peu de choses, responsable *vs* irresponsable). Les scores sont calculés comme la somme des items indicatifs diminuée de la somme des items contre-indicatifs cochés par les répondants auprès d'un échantillon d'étudiants suisses francophones composé de 578 hommes et 598 femmes et auprès d'un échantillon d'étudiants portugais composé de 1 797 hommes et 1 795 femmes. Sur cette base, des étalonnages ont été réalisés selon le sexe et la nationalité.

Les auteurs ont produit l'alpha de Cronbach comme indicateur de fidélité des échelles, ainsi que la table des corrélations entre les cinq facteurs par sexe et par nationalité. Par contre, on ne trouve rien en ce qui concerne la question du contrôle de la bipolarité des facteurs, prise comme postulat de départ dans la construction des échelles. Là encore le système de calcul additif écrase toutes nuances de positionnement des conduites de réponses bidirectionnelles.

Gosling, Rentfrow et Swann (2003) ont étudié la possibilité d'élaborer des questionnaires brefs afin d'évaluer la personnalité selon le M.C.F. Ils ont élaboré le *Ten Item Personality Inventory* (T.I.P.I.), et le *Five Item Personality Inventory* (F.I.P.I.), donnant finalement la préférence au premier des deux. Ces questionnaires seraient utiles dans certaines circonstances, comme les études longitudinales, l'utilisation de gros questionnaires multi-variables, les pré-expérimentations, ou encore par rapport à des publics fragilisés qui ne supporteraient pas très bien la fatigue, la frustration, l'ennui, les redondances engendrés par des passations longues.

Concrètement, les auteurs ont choisi deux descripteurs pour chacun des deux pôles des dimensions, essentiellement à partir des listes de Golberg (1992) et du *Big Five Inventory* de John et Srivastava (1999), en évitant les items trop extrêmes, les simples négations, les redondances, les items trop difficiles à comprendre ou trop longs. La passation du T.I.P.I prend environ une minute, le répondant positionnant sa réponse à la question « Je me vois comme ... » sur une échelle en 7 points de 1 (désapprouve fortement) à 7 (approuve fortement). Le répondant procède à 10 positionnements, un pour chaque pôle représenté par une paire de deux descripteurs, par exemple « extraverti, enthousiaste » pour l'extraversion et « réservé, calme » pour l'introversion. La note sur le facteur est produite de façon soustractive (pôle positif moins pôle négatif).

La validation s'est faite auprès d'un échantillon de 1 813 étudiants volontaires et la contre-validation auprès d'un sous-échantillon extrait du premier et comprenant 180 étudiants. Là encore les auteurs ne produisent pas d'analyses visant à confirmer que les données observées s'accordent bien au

modèle théorique. Par contre, ils ont produit une table de corrélations entre les items des pôles positifs et négatifs des cinq dimensions. Examinons dans un premier temps les relations entre les pôles de chacun des facteurs. Les valeurs sont de -0,59 (pour l'extraversion), -0,36 (pour l'agréabilité), -0,42 (pour la conscience), -0,61 (pour la stabilité émotionnelle) et -0,28 (pour l'ouverture aux nouvelles expériences). Certes, ces corrélations sont négatives et significatives, mais leurs valeurs absolues sont sensiblement éloignées de 1. Les données observées ne semblent pas s'ajuster vraiment à la bipolarisation obtenue par construction. Pour être plus précis (tableau 9), on peut évaluer l'importance de l'effet *via* la transformation des corrélation en d de Cohen par la formule $d=2r/\sqrt{(1-r^2)}$.

On observe quatre effets notables et un effet intermédiaire. En termes d'interprétation psychologique, cela veut dire que des répondants peuvent se décrire dans le même temps comme étant plus ou moins introvertis et plus ou moins extravertis, ou plus ou moins ouverts et plus ou moins fermés aux nouvelles expériences. Par rapport à ce questionnaire, la bipolarisation de construction résiste mal à l'épreuve des faits.

facteurs	corrélations	d de Cohen	effet
extraversion	-0,59	1,46	notable
« agréabilité »	-0,36	0,77	notable
conscience	-0,42	0,92	notable
stabilité émotionnelle	-0,61	1,53	notable
ouverture aux nouvelles expériences	-0,28	0,58	intermédiaire

Tableau 9 : corrélations inter-pôles des dimensions du T.I.P.I.

A partir de cette table des corrélations, nous avons mené trois analyses factorielles avec rotations Varimax et Oblimin : la première sur l'ensemble des descripteurs, la seconde sur les descripteurs indicatifs (pôle positif de la dimension) et la troisième sur les descripteurs contre-indicatifs (pôles négatifs de la dimension). *A priori*, on s'attend à retrouver cinq facteurs bipolaires dans le premier cas et cinq facteurs unipolaires dans les deux cas suivants.

Cette attente est bien vérifiée dans le premier cas : on obtient cinq facteurs bipolaires, opposant chacune des modalités indicatives et contre-indicatives quelque soit le type de rotation (tableau 10).

Composante	Valeurs propres initiales	Valeurs propres aléatoires	% de la variance	% cumulés
1	2,13	1,11	21,35	21,35
2	1,62	1,08	16,20	37,55
3	1,37	1,05	13,72	51,28
4	1,27	1,03	12,75	64,04

5	1,05	1	10,58	74,62

Tableau 10 : analyse factorielle des dimensions bipolaires ; valeurs propres et variances.

Les valeurs propres sont supérieures à 1 et supérieures à des valeurs propres aléatoires[62]. Le premier facteur prend 21,35% de la variance et le cinquième deux fois moins. Les contributions aux différents facteurs indiquent clairement la bipolarisation (tableau 11).

L'obtention des cinq facteurs propres au M.C.F. ne se réalise pas quand on ne prend, dans l'analyse, que les descripteurs indicatifs (pôles positifs des dimensions). On obtient seulement trois facteurs dont les valeurs propres sont supérieures à 1 et supérieures à des valeurs propres aléatoires (tableau 12). Le pourcentage de variance expliquée par chaque facteur est sensiblement de même importance (de 20,35 à 24,57%). En d'autres termes, c'est l'artefact de l'opposition linguistique entre descripteurs indicatifs et descripteurs contre-indicatifs qui génère la structure en cinq facteurs et non pas le contenu sémantique porté par chaque descripteur pris pour lui-même. Pour les deux types de rotation la structure obtenue est identique. Le premier facteur est unipolaire et regroupe stabilité émotionnelle et extraversion. Le second facteur ne concerne que le facteur ouverture aux nouvelles expériences (*Openness to New Experiences*) et enfin le troisième oppose agréabilité à conscience.

variables	**stabilité émotionnelle**	**extraversion**	**conscience**	**« agréabilité »**	**ouverture aux nouvelles expériences**
ESN	0,910				
ESP	-0,881				
EN		-0,94			
EP		0,78			
CN			-0,87		
CP			0,79		
AN				0,71	
AP				-0,90	
ONEN					-0,96
ONEP					0,43

Tableau 11 : analyse factorielle des dimensions bipolaires (ESN : stabilité émotionnelle négatif, ESP stabilité émotionnelle positif, EN : extraversion négatif, EP : extraversion positif, CN : conscience négatif, CP : conscience positif, AN : « agréabilité » négatif, AP : « agréabilité » positif, ONEN :

[62] Les valeurs propres aléatoires sont calculées avec le logiciel de D. Enzmann, version de 2003. Voir Lautenschlager (1989).

ouverture aux nouvelles expériences négatif, ONEP : ouverture aux nouvelles expériences positif).

Dans le cas des descripteurs contre-indicatifs (pôles négatifs des dimensions), l'analyse ne fait ressortir qu'un seul facteur bipolaire qui oppose ouverture aux nouvelles expériences aux quatre autres facteurs ; ce facteur explique 29,30% de la variance.

Composante	Valeurs propres initiales	Valeurs propres aléatoires	% de la variance	% cumulés
1	1,22	1,06	24,57	24,57
2	1,12	1,02	22,54	47,11
3	1,01	1	20,35	67,47

Tableau 12 : analyse factorielle des pôles indicatifs ; valeurs propres et variances.

Ces différentes analyses montrent qu'il n'y a pas d'équivalence des structures selon que l'on prend en compte les descripteurs indicatifs (pôles positifs) ou les descripteurs contre-indicatifs (pôles négatifs). En conséquence, ces descripteurs n'évaluent pas exactement les mêmes variables latentes et on peut, de ce fait, remettre en cause la légitimité du mode de calcul additif des scores bruts.

On peut en conclure qu'il semble que la bipolarisation des facteurs relève tout autant d'un postulat de construction que d'une réalité psychologique affirmée. Le choix des gens n'est pas aussi tranché que celui des auteurs de tests : ils peuvent se décrire au même instant dans les deux directions du trait, à la fois fermés ou ouverts aux nouvelles expériences, à la fois émotionnellement stables ou stressés… Leur choix ne se fixe pas dans l'absolu, ce qui limite les conclusions qu'on peut tirer d'un profil de résultats secs, un grand nombre d'incertitudes restant à lever. Pour le moins, un premier moyen de lever ces incertitudes serait, au niveau des cotations et des profils, de prendre soin de bien distinguer le profil sur les pôles positifs et sur les pôles négatifs.

Deuxième section : approche de la stabilité personnologique

La personnalité est habituellement définie comme l'ensemble des caractéristiques stables et différenciatrices des individus (Child, 1968, p. 83). C'est à dire qu'elle permet, d'une part de caractériser les individus (aspect stabilité), et d'autre part de les caractériser de manière différenciée les uns des autres (aspect différenciateur), la première caractéristique (la stabilité) étant considérée comme la plus fondamentale (De Bonis, 1989, p. 319).

Le M.C.F. postule donc aussi que les individus peuvent être caractérisés par cinq dimensions bipolaires et indépendantes, de manière stable à travers le temps et les différents contextes situationnels, quelles que soient les répercussions internes de ces derniers (émotionnelles, motivationnelles,..). Cela signifie que les psychologues (notamment les différentialistes et les psychotechniciens) considèrent la personnalité comme une caractéristique stable, soit de manière innée, soit du moins comme parvenant à cette stabilité relativement tôt au cours du développement individuel. Costa et MacCrae (1994, p. 33) affirment ainsi que «…trois cinquièmes de la variance des scores vrais pour les traits de personnalité sont stables durant toute la vie adulte ». Pour autant, des voix contradictoires se font parfois entendre.

Rappelons par exemple l'émoi suscité par l'ouvrage de Mischel (1968)[63] : Mischel note que les traits sont considérés comme stables (p. 6), que l'on prête

[63] Comme le note Leyens (1983), le livre de Mischel a fait l'objet d'une « bombe incendiaire dans le domaine (..) des études de la personnalité » (p. 151), car « c'est le concept même de personnalité (..) que Mischel va mettre en cause » (p. 152).

peu d'attention aux facteurs environnementaux (p. 9), alors que de nombreuses études montrent clairement que les comportements individuels peuvent très facilement être affectés par des modifications environnementales (p. 10). Mc Adams (1992) déplore lui aussi que les partisans du M.C.F. persistent à considérer les 5 dimensions de ce modèle comme transcontextuelles (p. 342) ; une telle attitude, poursuit Mc Adams ne peut que « profondément insatisfaire de nombreux chercheurs, théoriciens et praticiens » (p. 343). Pervin (1994) considère également que « les individus ont des patrons de stabilité et de changement dans leur comportement, à la fois au fil du temps et au travers des situations » (p. 110). De même, Enriquez souligne (1989, p. 67 à 71) que non seulement « la constance n'existe pas (les individus évoluent, se transforment) », mais chacun de nous est en outre doté « d'une pluralité de personnes psychiques » ; tout le contraire de cette « identité compacte », de ce « caractère lisse » que réclame le système. Aussi le concept d'identité n'est-il, pour Enriquez, qu'un concept « illusoire » dont la première concrétisation s'illustre dans le nom propre. Bourdieu remarque ainsi (1994, pp. 85-86) : « Attestation visible de l'identité de son porteur à travers les temps et les espaces sociaux [..], le nom propre [..], du fait que ce qu'il désigne n'est jamais qu'une rhapsodie composite et disparate de propriétés biologiques et sociales en changement constant [..], ne peut attester l'identité de la personnalité, comme individualité socialement constituée, qu'au prix d'une formidable abstraction. C'est ce qui se rappelle dans l'usage inhabituel que Proust fait du nom propre précédé de l'article défini (*le Swann de Buckingham Palace*, *l'Albertine d'alors*, *l'Albertine caoutchoutée des jours de pluie*), tour complexe par lequel s'énoncent à la fois la subite révélation d'un sujet fractionné, multiple, et la permanence par-delà la pluralité des mondes de l'identité socialement assignée par le nom propre ».

Une position alternative au postulat de stabilité est donc envisageable, position qui consiste à estimer que la personnalité est susceptible d'une flexibilité non négligeable, c'est-à-dire susceptible de produire des conduites différentes les unes des autres, notamment en fonction des fluctuations environnementales.

Dans un premier temps on détaillera les conditions de la prise en compte des contextes susceptibles d'affecter la stabilité supposée de la personnalité (chapitre 6). On montrera ensuite par quels artifices la situation d'évaluation psychotechnique peut conduire à valider la croyance dans la stabilité personnologique (chapitre 7). Suivra une étude expérimentale originale montrant l'effet de l'insertion professionnelle sur la stabilité personnologique (chapitre 8). L'utilisation de format Lickert a pu être critiquée par rapport à des questionnaires autodescriptifs relevant, au moins en partie, d'une logique ipsative. Une alternative prometteuse est le recours à la méthodologie *Q*, un questionnaire d'image de soi original ayant été élaboré selon les principes de

cette méthodologie (chapitre 9). A l'aide de ce nouveau questionnaire, on rapporte les résultats d'une expérimentation consistant à contextualiser les consignes de passation. Par ce biais, on montre que les répondants ont tendance à opérer leur choix dans le sens induit par le contenu contextuel de la consigne (chapitre 10).

Chapitre 6 : les effets de contexte

La prise en compte des contextes susceptibles de rendre compte de constats observés n'est pas forcément une démarche intellectuelle spontanée, y compris chez les professionnels de la psychologie, tant la tendance à l'attribution à la personne - l'erreur fondamentale d'attribution (Ross, 1977) - est ancrée en tout un chacun. Par exemple, dans le domaine de la psychologie clinique de l'enfant, Bowlby (1978, p. 417) note, à la fois chez le professionnel et chez les parents d'enfants difficiles, une tendance à oublier ou à falsifier les données de l'environnement : « Au lieu de décrire la situation dans laquelle une personne éprouve de la peur, la personne est déclarée « avoir » peur. Au lieu de décrire la situation dans laquelle une personne se met en colère, celle-ci est dite « avoir » mauvais caractère. De même, quelqu'un « a » une phobie ou « est empli » d'angoisse ou d'agressivité. Les émotions une fois réifiées, le narrateur s'épargne la tâche de décrire ce qui rend la personne en question effrayée ou furieuse et remarquera à peine l'omission ou la suppression du contexte familial. Ainsi tout clinicien qui pense de cette façon, est-il trop apte à suivre l'opinion des parents selon laquelle le comportement de l'enfant est tout à fait déroutant et inintelligible, à en rendre responsable quelque anomalie psychologique ou physiologique inhérente à l'enfant. Le fait de se préoccuper d'entités nosologiques ou d'anomalies biochimiques conduit au même résultat. Nombre d'essais théoriques contemporains, qu'ils soient psychanalytiques ou non analytiques, sont de cette nature ».

Bien évidemment, on retrouve cette impasse sur la prise en compte des contextes dans tous les domaines de la vie courante, dans le champ des pratiques des travailleurs sociaux, dans le champ de la recherche… et pour ce qui nous intéresse dans le champ de l'évaluation de la personnalité. Postuler un modèle stable comme le M.C.F. conduit forcément à réifier les comportements

observés en termes de traits de personnalité génétiquement déterminés, à se focaliser sur des entités personnologiques rigides et à scotomiser la mise en lien des observables avec les contextes de l'évaluation.

Reprenant une étude de Craik (1986), Kagan (1988) critique l'utilisation grandissante des instruments auto-descriptifs de la personnalité comme source de données principales ou uniques et regrette que nombre d'évaluateurs semblent ignorer que la signification théorique d'un terme descriptif d'une qualité ou d'un comportement puisse dépendre du contexte de sa mise en œuvre. Et effectivement, les faits montrent qu'il n'existe pas forcément de concordances entre les résultats obtenus par différents procédés d'études d'un même objet conceptuel. Kagan reprend un exemple d'étude proposé par Nesse, Curtis, Thyer, McCann, Hubert-Smith, et Knopf (1985). Ces auteurs n'ont observé aucune relation entre huit indicateurs physiologiques d'anxiété utilisés par les chercheurs et l'auto-description de la détresse éprouvée par des patients phobiques confrontés à l'objet de leur phobie. Kagan conclut que cela ne veut pas dire que les variables physiologiques sont plus valides que l'auto-description ou que cette dernière n'a pas de place dans la recherche psychologique, mais que la signification de l'anxiété liée à la phobie peut ne pas apparaître comme la même dans des contextes de mesure différents.

Dans le même ordre d'idée, des patients atteints de dommages bilatéraux ou occipito-temporaux sont incapables de différencier dans un lot de photographies les visages des personnes qui leur sont familières des autres visages alors que se manifeste une réponse électrodermale massive en réaction aux visages familiers (Tranel et Damasio, 1985). Le concept de reconnaissance des visages familiers n'a donc pas la même signification selon la procédure et la manière dont il est empiriquement évalué.

Ces divergences des résultats en fonction des contextes méthodologiques mis en œuvre ne poseraient pas problème si les chercheurs utilisaient des concepts différents en fonction des différentes sources de données empiriques, ce qui n'est pas concrètement le cas, le même terme étant utilisé pour les différentes classes de données, comme si la signification d'un terme n'était pas affectée par la modalité d'administration de la preuve de son existence.

Pour Kagan (1988), l'abandon d'une vision critique des procédures d'auto-description serait lié pour une part à la rébellion contre les principes de l'orthodoxie de l'empirisme logique énoncés par le Cercle de Vienne[64] et pour une autre part à l'instauration d'une nouvelle philosophie de la connaissance qui attribue la signification à la concordance logique d'un ensemble de propositions

[64] Pour en savoir plus sur le Cercle de Vienne :
http://vadeker.club.fr/sciences/cercle_vienne.htm

théoriques (Manicas et Secord, 1983) sans prendre en compte le lien entre le concept et son opérationnalisation.

S'appuyant sur la distinction formulée par Frege (1979) entre le sens et la signification référentielle, Kagan suggère que les significations théoriques peuvent changer quand les référentiels changent. Pour Fredge, le sens d'un mot est la pensée qu'il exprime alors que sa signification référentielle est contenue dans les objets et les évènements auxquels ce mot se rapporte ce qui l'amène à distinguer entre les sens et la signification, cette dernière étant attachée à la valeur de vérité d'un énoncé complet, valeur vraie nécessitant la précision d'événements empiriques. Par exemple, au sujet des items des questionnaires de personnalité Kagan cite les remarques formulées par Gergen, Hepburn et Fisher (1986, p. 1269) : « De nombreux items de tests du domaine de la personnalité peuvent être expliqués de manière plausible par un nombre indéterminé de processus ou de dispositions sous-jacentes ». Kagan donne l'exemple trivial suivant : si trois personnes déclarent à propos d'une même harpe dorée « Cet objet est beau » et que le premier l'a regardée, le second l'a touchée et le troisième l'a entendue, alors ces trois énoncés ont des significations différentes dans la mesure où ils ont été produits à partir de sources d'informations différentes. Plus technique, un autre exemple est proposé : la plupart des adultes qui doivent s'exprimer à une audience judiciaire présentent une même réaction endocrinienne de production de norépinephrine alors qu'ils vont décrire leur état émotionnel de manière divergente, soit en termes d'anxiété, ou de colère ou encore de vigilance (Dimsdale, 1984).

Au niveau des processus, on peut supposer que chaque question posée par un interviewer oblige le répondant, à un niveau non conscient, à attribuer des significations aux termes utilisés et à en évaluer la cohérence avant de produire sa réponse, processus inaccessibles à l'observateur. Cette question du niveau de conscience de l'élaboration de la réponse auto-descriptive renvoie à la validité des énoncés des items et Kagan suggère que des manifestations paralangagières comme les expressions faciales, la qualité de la voix… peuvent avoir une validité prédictive des comportements supérieure à celle des auto-descriptions.

Le fait de ne pas relativiser la signification d'un concept par les modalités de sa mise en évidence empirique renvoie au postulat de l'existence de processus centraux invariants au cours du temps et dans toutes les situations d'évaluation rencontrées. Un tel point de vue a été rencontré de la part des promoteurs du M.C.F. pour lesquels les traits de personnalité présentent ce type de stabilité indépendante des variations socio-spatio-temporelles des organismes et des contextes[65].

A contrario, la théorie des dispositions conditionnelles (Wright et Mischel, 1987) postule que la manifestation des traits de personnalité (c'est-à-dire des dispositions) reste conditionnelle à certaines situations. Un même individu peut

[65] Voir également Pervin (1989).

répondre d'une certaine manière dans une situation donnée et d'une autre façon dans une autre situation. Par exemple, une même personne peut se montrer plutôt introvertie avec ses responsables hiérarchiques et plutôt extravertie avec ses collègues de travail… ou encore des personnes sensibles aux figures d'autorité seront perturbées plus fortement quand elles sont critiquées par leur patron que quand elles le sont par un collègue. Différentes recherches ont montré que les individus présentent en général des comportements plus cohérents dans des situations similaires, aux caractéristiques psychologiques communes, que dans des situations différentes qui ne partagent pas ces caractéristiques (Mischel et Shoda, 1995 ; Moskowitz, 1994; Roberts et Donahue, 1994; Shoda, Mischel et Wright, 1989, 1993; Wright et Mischel, 1987). En bref, quelqu'un peut manifester des comportements spécifiques stables, mais l'occurrence de ces comportements reste conditionnée aux caractéristiques des situations. Schmit, Ryan, Stierwalt, et Powell (1995) suggèrent que la non contextualisation des items peut générer des interprétations divergentes de la part des répondants. En situation d'examen d'embauche, certains candidats pourraient plus ou moins contextualiser l'item pour évoquer leur comportement dans le cadre du travail, d'autres pourraient au contraire balayer un large éventail de contextes, vie de famille, vie associative ou sportive… Cette diversité de stratégies interprétatives peut être considérée comme une source d'erreur (Schmit et *al.*, 1995) et les auteurs postulent qu'une contextualisation des items dans un cadre de référence précis pourrait minimiser ce type d'erreur et optimiser la fiabilité.

On relève au moins trois manières de contextualiser la passation d'un questionnaire : par les conditions de passation (situation de recrutement par exemple), par la consigne (évocation d'une situation, par exemple : « Vous êtes à votre travail… »), par les items (évocation d'une situation est rappelée à l'occasion de chacun des items). On trouve un exemple de prise en compte des conditions de passation chez Juhel et Rouxel (2005) qui définissent un gradient de pression contextuelle comme niveau de force des contraintes situationnelles et comme enjeu perçu par le répondant. Leur étude porte sur la désirabilité sociale et ils prennent en compte l'effet de deux contextes de passation sur les scores et sur les temps de réponse, les deux contextes étant un bilan de compétences *vs* une procédure de recrutement. Les résultats suggèrent la possibilité d'une activation automatique des réponses socialement désirables quand les contraintes situationnelles sont fortes. En effet, tout semble se passer comme si la situation d'évaluation induisait d'autant plus fortement - et automatiquement - des patrons de réponses socialement adapté que l'importance de l'enjeu perçu est grande : la nature du contexte situationnel peut amener une modification du processus d'élaboration de la réponse. Quand on fait passer un questionnaire issu du M.C.F. à des candidats à l'embauche, la structure factorielle se modifie et un sixième facteur, celui du candidat idéal, apparaît (Schmit et Ryan, 1993). Cette manipulation a été répliquée par Monnot, Griffith

et English (2004). Comparant des groupes de titulaires de leur poste de travail, de candidats à ces postes et de répondants auxquels on a appris à bien tricher ou à mal tricher, certains auteurs ont montré que les scores aux cinq facteurs du M.C.F. pouvaient varier d'un demi écart-type avec des valeurs d'effet moyennes allant de 0,48 à 0,65 (Viswesvaren et Ones, 1999 ; Bartlett et Doorley, 1967).

Ces auteurs se proposent de montrer que l'émergence d'un sixième facteur chez des répondants candidats - le sixième facteur du candidat idéal - sera plus fortement marquée dans une passation classique (non contextualisée) que dans une passation invoquant le cadre de référence du travail. En d'autres termes, ils pensent que la contextualisation minorera la variance d'erreur ce qui aura pour effet de majorer la validité de construction du M.C.F. utilisé en situation de sélection. L'argumentation *a priori* est la suivante : les items du *NEO-FFI* présentent un haut degré de transparence en ce sens que la plupart des répondants peuvent décoder les choix de réponse les mieux appropriés aux attentes du recruteur. Dans ces conditions, il ne sera pas difficile d'améliorer son score dans la direction souhaitée. Ajouter un cadre de référence dans le texte de l'item (par exemple : « conserver leurs bureaux propres au travail » *vs* « conserver leurs bureaux propres ») ne rendra pas l'item plus transparent qu'il ne l'est déjà mais restreindra la gamme des comportements relatifs à l'item ce qui aidera les répondants les plus sincères et devrait limiter l'apparition du sixième facteur. Cette expérience a mobilisé 454 étudiants. Le *NEO-FFI* a été utilisé dans sa version habituelle et dans une version contextualisée à l'aide de l'expression « au travail » ajoutée à la fin de chacun des items, de la même manière que dans une recherche précédente (Hunthausen, Truxillo, Bauer, et Hammer, 2003). Les chercheurs se sont présentés comme des recruteurs d'une firme de conseil visitant différents campus universitaires, les postes à pourvoir étant présentés comme très lucratifs. Les étudiants furent répartis en deux groupes de manière aléatoire, chacun des groupes passant l'une des deux versions du *NEO-FFI*, soit 214 pour la présentation classique et 240 pour la présentation contextualisée.

De l'ensemble des résultats produits, on retiendra principalement que si la présentation classique dans un but de sélection laisse émerger le sixième facteur, la présentation contextualisée par le cadre de référence maintient mieux la structure en cinq facteurs et donc la validité de construit de l'instrument s'en trouve préservée. Ces résultats vont dans le même sens que ceux préalablement obtenus par Robie et *al.* (2000), Schmit *et al.* (1995) ou encore Zicker et Robie (1999).

L'expérience de Schmit, Ryan, Stierwalt et Powell (1995) ne porte pas tant sur le maintien de la structure du M.C.F. par le biais de l'inscription de chaque item dans un cadre de référence mais plutôt sur l'optimisation de la validité prédictive. Ils ont transformé des items auto-descriptifs généraux en items relatifs à des contextes scolaires puis ils ont étudié l'effet de ce cadre de

référence sur la validité des items. Concrètement, ils utilisèrent comme variable explicative le score à l'échelle de conscience du *NEO-PI-R* (Costa, MacCrae et Dye, 1991 ; Costa et MacCrae, 1992) et comme variable à expliquer le « *College Grade Point Average* » (G.P.A.). Ils manipulèrent deux facteurs expérimentaux afin d'obtenir quatre conditions d'étude. Le premier facteur opposait le caractère général des consignes (consignes standard de l'échelle) et leur caractère spécifique (consignes précisant que les résultats seraient pris en compte pour l'admission dans l'université souhaitée). Le second facteur concernait le type d'items, opposant les items originaux non-contextualisés aux items contextualisés. Par exemple, l'item général « J'essaye d'obtenir l'excellence dans tout ce que je fais » devient « J'essaye d'obtenir l'excellence dans tout ce que je fais à l'école ». Sur un plan théorique, Schmit et *al.* combinèrent la théorie de l'auto-présentation de la réponse à l'item proposée par Hogan (1991), Taylor, Carithers et Coyne (1976) ou Leary et Kowalski (1990) et la théorie des dispositions conditionnelles (Wright et Mischel, 1987) qu'ils opposèrent à la théorie de la réponse socialement désirable (Hough, Eaton, Dunnette, Kamp et McCloy, 1990 ; Ones, Viswesvaran, et Reiss, 1996).

La théorie de l'auto-présentation postule que les répondants à un questionnaire de personnalité opèrent leur choix en se laissant guider par une représentation d'eux-mêmes plutôt abstraite et que leur réponses seront cohérentes à la fois à l'image qu'ils se font d'eux-mêmes et à la façon dont ils aimeraient que les autres les perçoivent. L'intégration de cette théorie à celle des dispositions conditionnelles laisse attendre que la contextualisation des items va accroître la capacité des répondants à se présenter d'une manière correspondant à leur comportement dans ces situations spécifiques. La combinaison des deux perspectives théoriques permet de s'attendre à ce que l'inscription des items dans un cadre de référence précis optimisera l'exactitude des réponses produites et en conséquence augmentera leur validité. *A contrario,* la théorie de la désirabilité sociale laisse attendre que plus les items seront précisés et plus il sera aisé au répondant d'en déduire des réponses appropriées au contexte ou à l'enjeu de la passation en termes de désirabilité sociale. En d'autres termes, la contextualisation faciliterait toutes les formes de tricherie, d'hétéroduperie et on peut donc s'attendre à ce que cette contextualisation, par les biais et les distorsions de désirabilité sociale qu'elle introduirait, réduise la validité du questionnaire utilisé. Les résultats de Schmit et *al.* (1995) vont dans le sens d'une amélioration de la prédiction du score G.P.A. à partir du score obtenu à la dimension conscience du *NEO-PI-R* quand les items sont contextualisés.

D'après Bing, Whanger, Davison et VanHook (2002) les résultats de l'expérimentation de Schmit et *al.* (1995) peuvent être remis en question du fait que le niveau cognitif des participants n'a pas été pris en compte. En effet, si la contextualisation scolaire des items rend la réponse socialement correcte évidente pour les étudiants de bon niveau, mais qu'elle reste peu claire pour les

autres, alors la contextualisation pourrait produire une forme de redondance avec le niveau cognitif. Dans ce cas, on ne pourrait pas attribuer l'élévation de la validité à une mesure plus précise de la dimension conscience mais à la capacité socio-cognitive de repérer les réponses socialement désirables ou adaptées au contexte et à l'enjeu de l'évaluation.

Ces auteurs ont répliqué l'expérience de Schmit et *al.* (1995) auprès d'un groupe de 342 étudiants des deux sexes, âgés de 17 à 23 ans. En début de semestre, tous les participants répondirent sur une échelle de Lickert en cinq points aux deux versions de l'échelle de conscience du *NEO-PI-R*, la version standard et la version contextualisée par Smith et *al.* L'ordre de passation des échelles fut contre-balancé par rapport aux deux types de consigne de Schmit et *al.* Les coefficients alpha étaient de 0,93 pour les items non contextualisés et 0,95 pour les items contextualisés. La mesure du niveau intellectuel à l'entrée a été reprise des examens d'admission des étudiants à l'université. La condition intergroupe était le type de consigne (consigne générale, non contextualisée *vs* consigne contextualisée : le sujet se met à la place d'un candidat) et la condition intra-groupe était le type d'item (non-contextualisé *vs* scolairement contextualisé). Les auteurs reprirent le même critère de réussite académique que Schmit et *al.* (le G.P.A.) à partir des notes de l'université à la fin du semestre.

Sans entrer dans leurs détails, les résultats obtenus vont globalement dans le même sens que ceux de Schmit et *al.* Plus précisément, les validités prédictives de la dimension conscience par rapport aux résultats scolaires se hiérarchisent au profit des items contextualisés : (1) consigne générale - items contextualisés ($r = 0,51$), (2) consigne candidat - items contextualisés ($r = 0,46$), (3) consigne générale - items non contextualisés ($r = 0,42$), (4) consigne candidat - items non contextualisés ($r = 0,39$)[66]. Les différences entre ces corrélations sont significatives.

Une autre question posée par cette recherche est celle de l'amélioration de la validité prédictive (validité incrémentielle) que donnerait la contextualisation des items par rapport à la simple prédictivité donnée par un test de niveau intellectuel. Une analyse de régression linéaire hiérarchique a été menée dans ce but. Comme attendu, le niveau intellectuel de départ s'est vu confirmé une bonne valeur prédictive de la réussite des étudiants ($R^2=0,29$). La prise en compte de l'échelle de conscience standard apporte une augmentation de la validité prédictive substantielle ($R^2=0,09$). Enfin, la prise en compte de l'échelle contextualisée apporte une augmentation supplémentaire ($R^2=0,06$) à celle du niveau intellectuel associé à l'échelle classique.

Cette étude montre donc que la contextualisation des items des échelles de conscience optimise leur validité prédictive de la performance au travail, ce qui à terme permettrait de renforcer les prises de décision relatives à la sélection du

[66] Soient dans le même ordre, les valeurs du d de Cohen suivantes : 1,18 ; 1,03 ; 0,92 et 0,84. Ces valeurs, toutes supérieures à 0,80 correspondant à un effet notable.

personnel. Sur le plan personnologique, on peut supposer également que l'inscription des items dans un cadre de référence amène des réponses plus spécifiques, dans le sens d'une auto-présentation de soi plus précise qui réduit la variance d'erreur et augmente la fiabilité de la mesure. La construction d'échelle de personnalité inscrites dans un cadre de référence présenterait donc un double intérêt : améliorer la prédiction du niveau de performance académique et/ou professionnelle et améliorer la précision et la profondeur de la compréhension de la personnalité.

L'étude de Robie, Schmit, Ryan et Zickar. (2000) porte également sur la question de l'amélioration des qualités psychométriques attendues de la contextualisation des items par leur inscription dans un cadre de référence et plus particulièrement sur la réduction de la variance d'erreur. Si on pouvait parvenir à augmenter la fiabilité de cette manière, il deviendrait possible d'envisager une amélioration de la validité prédictive des questionnaires de personnalité, validité encore bien éloignée de celles des tests d'intelligence.

Ces auteurs partent de l'expérience princeps de Schmit et *al.* (1995) qu'ils critiquent au niveau de la généralisabilité des résultats obtenus avec des étudiants de psychologie. Ces auteurs ont donc choisi des répondants qui soient des candidats réels, à savoir 1 078 candidats à des postes d'officiers de police qui passèrent par demi-groupe l'une ou l'autre des versions de l'échelle de conscience du *NEO PI-R* (version classique ou version contextualisée). Une seconde critique porte sur le niveau d'analyse trop général choisi par Schmit et *al.* qui ne permet pas d'identifier les items sensibles à l'effet cadre de référence. Dans l'étude de Robie et *al.*, l'objet d'une étude de la variation de sa contribution au facteur et de sa variance d'erreur selon les groupes, sans pour autant négliger les variations au niveau des facteurs. Les résultats terminaux montrent qu'au niveau des 6 facettes de la dimension conscience dont les coefficients alpha varient de 0,53 à 0,93 la contextualisation réduit la variance d'erreur pour cinq d'entres elles; par contre, la contribution des items à la construction des facettes peut varier en fonction des groupes et de leur variance d'erreur diffèrent selon les groupes pour environ la moitié d'entre eux.

Suite à ce rapide tour d'horizon, on peut considérer que la contextualisation des questionnaires de personnalité par le moyen de leur inscription dans un cadre de référence fait partie des problématiques liées à la conception, à la mise en pratique et à l'interprétation de ce type d'outils.

Chapitre 7 : les manipulations psychotechniques validant l'idée d'une stabilité personnologique

Le chapitre précédent a montré que les comportements des individus, l'image qu'ils ont de leur personnalité, sont susceptibles de varier, d'une part selon les contextes dans lesquels ils se trouvent ou qu'ils évoquent, d'autre part selon les circonstances. Or malgré cela, nombreux sont les questionnaires qui, destinés à mesurer la personnalité à la base de ces comportements, affichent des indices de validité officiellement satisfaisants. Il est alors possible de se demander si ces indices ne sont pas illusoires. Plus précisément de se demander si les consignes, ou si la polysémie de certaines des réponses que ces questionnaires proposent, ne sont pas constitutives, dès l'origine, de biais susceptibles d'affecter les résultats des répondants, et donc de fausser les indices de validité établis sur la base de ces résultats. Si au surplus on garde en mémoire que la validité des tests opérationnalise la validité des concepts et théories auxquels ils réfèrent, il conviendra aussi de s'interroger sur la validité de ces concepts et théories, en l'occurrence ici sur ceux relevant de la personnalité.

Les deux études suivantes[67] sont centrées sur ces questions. La première porte sur une analyse de consignes, la seconde sur la polysémie de certaines des réponses proposées aux individus devant répondre à un questionnaire de personnalité.

[67] Ces études sont tirées de Gangloff (2001).

1. Première étude

Tout le monde, nous semble-t-il, conviendra que les résultats aux tests n'auraient aucune valeur si l'on demandait aux personnes que l'on confronte à ces tests d'éviter tel ou tel type de réponse ; c'est-à-dire si l'on créait une situation d'emprise (*cf.* Lemoine, 1994, p. 11-12) obligeant les sujets à répondre de telle ou telle façon. Ce serait un peu comme si, réalisant un sondage politique, on demandait aux personnes interrogées d'éviter d'indiquer qu'elles soutiennent les idées de tel parti politique particulier : un tel sondage relèverait assurément de l'illusion, voire de l'escroquerie. Le problème, c'est que les psychotechniciens se comportent de manière similaire quand ils restreignent activement la liberté de réponse des individus qui doivent répondre à leurs tests. Quelles en sont les conséquences ? Telle est la question examinée ici, avec pour illustration le questionnaire de Guilford et Zimmerman (G.Z.), qui constitue l'inventaire de personnalité le plus employé en France dans le domaine du recrutement (Bruchon-Schweitzer et Ferrieux, 1991, p. 13).

Rappelons que le G.Z. est constitué de 300 questions renvoyant à dix facteurs[68] et qu'à chacune de ces questions il faut répondre par « oui », « non », « ou ? ». Quant aux consignes, elles incitent à notamment respecter les 2 règles suivantes : « Répondez à toutes les questions sans exception » et « Si vous ne pouvez décider entre OUI et NON, entourez le ?, *mais évitez cette réponse autant que possible* »[69].

Il a alors été demandé à 134 sujets (121 femmes et 13 hommes, âgés de 18 à 23 ans, étudiants en 1ère année de psychologie) de répondre au test, mais sans les informer qu'ils devaient éviter le « ? ». Cette demande fut présentée, aussi bien dans cette étude que dans la suivante, comme un exercice pédagogique (il s'agissait donc d'une situation sans enjeu, minimisant les risques de stress ou de tricherie volontaire). Ensuite, à partir des réponses fournies, le nombre le nombre de « ? » par trait fut d'abord recensé puis, sachant que « plus de 3 ? pour un trait suffit pour invalider la note correspondante » (*cf.* Guilford et Zimmermann, 1961, p. 24), le nombre de profils valides a été calculé.

Les résultats (tableau 13) mettent alors en évidence que, globalement, moins de 15% des sujets[70] fournissent des réponses permettant de valider les 10 traits. Ainsi, du fait que les traits ne sont jamais totalement indépendants les uns des

---

[68] G (activité générale), R (contrainte : pondération, persévérance, esprit sérieux, maîtrise de soi), A (ascendance), S (sociabilité), E (stabilité émotionnelle), O (objectivité), F (bienveillance), T (méditation : tendance à la réflexion), P (relations personnelles : tendance à la coopération), M (masculinité).

[69] Ajoutons que cette dernière incitation est réitérée en entretien, c'est-à-dire après le test, afin que les sujets ayant coché un nombre trop important de « ? » modifient leurs réponses en transformant le maximum de « ? » en « oui » et « non » (Guilford et Zimmermann, 1961, p. 24).

[70] La répartition entre les hommes et les femmes étant respectivement de 15,38% et 14,88%.

autres, c'est-à-dire que le profil d'un individu ne peut être considéré comme valide que si chacun des 10 traits qui le constituent est valide, cela signifie qu'en situation non contrainte, moins de 15% des profils établis sont techniquement exploitables. Inversement, cela signifie qu'habituellement, sur 10 sujets répondant au G.Z., 9 font l'objet d'une restitution, d'un conseil, d'une décision (orientation, embauche,..) basée sur des résultats artificiellement biaisés.

Xi	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
ni bruts	20	11	9	9	10	6	12	10	10	17	20
ni %	14,93	8,21	6,72	6,72	7,46	4,48	8,96	7,46	7,46	12,69	14,93

Tableau 13 : proportions de traits valides obtenus au G.Z., sur l'ensemble de la population. Xi = nombre de traits valides (*i.e.* dans lesquels le nombre de « ? » est inférieur ou égal à 3) ; ni = nombre d'individus correspondants (*e.g.* colonne 1 : 20 individus fournissent des réponses validant l'ensemble des traits).

De tels biais, indispensables à la production d'indices de validité en apparence satisfaisants, ne sont pas propres au G.Z. Il est ainsi indiqué dans les consignes du 16 Personality Factors[71] (16 P.F.) : « Répondez à toutes les questions, sans en passer aucune. Vous aurez peut-être l'impression que certaines questions ne vous concernent pas : *répondez y quand même*, du mieux que vous pourrez » ; et « *essayez d'éviter la réponse intermédiaire* (..). Ne l'utilisez que dans les cas où il vous serait vraiment impossible de répondre par l'une des autres éventualités, peut-être à une question sur cinq ». On trouve également ce type de consignes figurant en première page du Minnesota Multiphasic Personality Inventory[72] (M.M.P.I.) : « Si vous ne pouvez pas vous décider entre vrai et faux, faites une croix sur le ?, *MAIS EVITEZ CETTE DERNIERE REPONSE AUTANT QUE POSSIBLE* ») ; ou dans le Bernreuter[73] : « Si vous êtes absolument incapable de répondre oui ou non à la question, alors faites un cercle autour du ? »,... ou encore dans des tests unidimensionnels comme l'échelle d'anxiété de Cattell[74].

[71] Editions du Centre de Psychologie Appliquée, 1970.
[72] Editions du Centre de Psychologie Appliquée, 1958.
[73] Editions du Centre de Psychologie Appliquée, 1951, page 1.
[74] Editions du Centre de Psychologie Appliquée, 1961, page 1. Dans le même ordre d'idée, mais de manière moins sournoise, il convient de faire aussi mention des inventaires n'accordant aucune possibilité de réponse centrale. Ainsi l'Inventaire de Personnalité d'Eysenck ne comporte que 2 modalités de réponse (« oui » ou « non »), avec là encore l'obligation, contenue dans les consignes, de répondre à toutes les questions ; de même le California Psychological Inventory de Gough ne propose que les modalités « vrai » ou « faux » et précise dans les consignes : « Il est indispensable d'indiquer *Vrai* ou *Faux* pour chaque phrase même si dans certains cas vous n'êtes pas tout à fait sûr de votre opinion ».

2. Deuxième étude

Les résultats de l'étude précédente ne portaient pas exclusivement sur la stabilité personnologique : cocher un « ? » supporte en effet différentes interprétations qui rejoignent celles indiquées dans le chapitre suivant à propos des réponses intermédiaires, et la flexibilité personnologique ne constitue que l'une d'elles. Une seconde recherche fut menée, spécifiquement centrée sur l'aspect stabilité, avec pour base l'*Alter Ego*[75] : ce test ne comprenant notamment aucune restriction de réponse dans ses consignes, il autorise l'implantation d'une procédure permettant aisément de travailler sur la stabilité pour en cerner l'étendue.

Ce test, rappelons-le, est constitué de 132 questions, à chacune desquelles les sujets se voient proposer 5 possibilités de réponse : « tout à fait vrai », « plutôt vrai », « ni vrai ni faux », « plutôt faux », « tout à fait faux ». C'est la réponse intermédiaire (« ni vrai ni faux ») qui fut examinée. Cocher cette réponse peut, comme dans le G.Z., traduire différents objectifs : cette réponse peut relever de l'ignorance, d'un manque d'implication dans l'épreuve, d'une volonté de truquer les résultats, etc. ; mais cette réponse peut aussi indiquer que le répondant adopte une conduite variant selon les circonstances, et que pour en rendre compte, il choisit d'inscrire sa réponse au centre. Puisque l'objectif de l'*Alter Ego* est de circonscrire la personnalité, c'est-à-dire d'appréhender des caractéristiques personnologiques stables, un choix trop fréquent, par le sujet, de cette dernière alternative, ne permet aucune application valide du test. Aussi le choix de cette dernière alternative peut-il être considéré comme une non réponse[76].

La formulation polysémique « ni vrai ni faux » fut alors remplacée par l'une de ses significations possibles, en l'occurrence par « ça dépend des fois ». 73 sujets (58 femmes et 15 hommes, âgés de 17 à 23 ans, étudiants en 1ère année de psychologie), répondirent à ce nouveau questionnaire. Comme dans l'étude

---

[75] Caprara G.V., Barbaranelli C. et Borgogni L. (1997) : *cf.* chapitre 2 pour une présentation détaillée de ce test.

[76] C'est d'ailleurs ce que prévoit l'*Alter Ego*, mais de façon plus large (puisque ce test n'utilise qu'une seule réponse intermédiaire, polysémique : « ni vrai ni faux ») et moins explicite car il faut, pour s'en apercevoir, mettre en rapport correction manuelle (qui, selon une information qui nous fut transmise par l'éditeur du test, assimile « 2 réponses à un même item » à « réponse intermédiaire ») et correction informatisée (où, selon encore une information fournie par l'éditeur, « deux réponses à un même item » est coté « non réponse ») ; mise en rapport suggérant donc que « réponse intermédiaire » est équivalent à « non réponse ». Ajoutons au surplus que traiter une « réponse centrale » comme une « non réponse » n'a rien d'exceptionnel : lors d'un travail d'élaboration d'un nouveau questionnaire basé sur le M.C.F., Laglaive (1998, p. 48) indique lui aussi que les réponses intermédiaires « je ne sais pas » sont assimilables aux non réponses.

précédente, le nombre de réponses intermédiaires fut comptabilisé, mais ces réponses furent ici traitées comme des non réponses, puis, du fait qu'un profil *Alter Ego* est considéré comme non valide si le nombre de non réponses dépasse globalement 7, soit 5% des items (Caprara et *al*., 1997, p. 107), le nombre de profils valides a été comptabilisé.

Les résultats alors obtenus sont on ne peut plus nets : sur 73 profils, seuls 3 sont valides! C'est-à-dire que, corollairement, 95,89% des profils sont non valides. On atteint 97,26% si l'on souhaite, en sus, effectuer une analyse trait par trait et ne pas retenir plus de 5% de réponses intermédiaires par trait (tableau 14).

Xi	5	4	3	2	1	0
ni bruts	2	1	2	5	18	45
ni %	2,74	1,37	2,74	6,85	24,66	61,64

Tableau 14 : proportions de traits valides obtenus à l'*Alter Ego*, sur l'ensemble de la population. Xi = nombre de traits valides (*i.e*. dans lesquels le nombre de réponses intermédiaires est inférieur ou égal à 5) ; ni = nombre d'individus correspondants (*e.g.* colonne 1 : 2 individus fournissent des réponses validant l'ensemble des traits).

Cela signifie qu'en situation non polysémique, au moins 95% des sujets qui répondent à l'*Alter Ego* font état de conduites adaptatives, c'est-à-dire de conduites qui varient selon les circonstances. Ces constats invalident de fait l'utilisation de l'*Alter Ego* dans sa consigne standard mais aussi dans son postulat théorique de stabilité des traits de personnalité chez une même personne. L'introduction des contraintes dans les modalités de réponse a pour effet, en interdisant la libre auto-description des répondants, d'éviter l'apparition de toute conduite adaptative. La préservation de la stabilité de la personnalité nécessaire à l'interprétation classique du questionnaire relève ainsi d'une forme certaine d'arbitraire, le critère de faisabilité, ou d'utilité prenant le pas sur le processus d'expression des facettes adaptatives de la personnalité aux stimuli, aux contextes et aux circonstances.

3. Conclusion

Le postulat de stabilité personnologique signifie que les individus adoptent généralement toujours les mêmes modes de pensée, les mêmes conduites,... à la fois dans le temps et à travers les situations qu'ils vivent dans les sphères de la vie publique, professionnelle et privée. Si, d'un point de vue théorique, ce postulat est tout à fait acceptable, on remarque cependant que sa validation expérimentale et surtout les modalités concrètes de son application dans les questionnaires et inventaires de personnalité ne deviennent possibles qu'à travers l'introduction de contraintes inductives fortement limitatives des modalités de réponses.

Tout d'abord, les tests confrontent-ils les individus qui y sont soumis à un contexte particulier, contexte constitué des situations auxquelles il est fait référence dans les questions qu'on leur pose. Et c'est d'après leurs réponses à ce contexte que les candidats sont évalués. Or bien évidemment, comme le démontre Brunswik (1956, pp. 1-58), ce contexte ne peut être représentatif de l'ensemble des contextes possibles[77] ; ainsi que le précise Shweder (1975, p. 480), « la plupart de nos contemporains sont [ainsi] perçus dans un contexte restreint où seule une petite variété de comportements apparaissent ». Plus spécifiquement, Blasco souligne (1993, p. 233) que les *Cinq Facteurs* « … restent excessivement réductionnistes » et négligent le fait que « … la gamme des comportements et attitudes [...] comporte beaucoup de nuances et des dimensions très spécifiques ». En outre, nul ne peut affirmer à ce jour qu'existe un bon contexte, c'est-à-dire un contexte générique permettant à l'individu de s'exprimer de façon totalement autonome ; auquel cas, d'ailleurs, à l'idée aberrante d'un tel contexte décontextué, s'ajouterait celle selon laquelle il suffirait d'une seule question pour cerner l'ensemble des caractéristiques d'un candidat[78]. Ainsi, pour pouvoir dire qu'il évalue la personnalité profonde, stable, des individus, le psychotechnicien doit faire comme si leurs réponses étaient des réponses non contextuées, ne variant pas en fonction du contexte[79].

Mais cette négation arbitraire de la contextualisation des questions reste insuffisante à la légitimation pratique et théorique de ces outils. S'y ajoutent des conduites incitatives actives et une formulation polysémique permettant de mieux encore exclure toute référence à une quelconque instabilité comportementale. Aussi les individus qui s'apprêtent à répondre aux questions sont-ils encore davantage conduits à oublier la variabilité potentielle de leur comportement, à faire comme si leur comportement était perpétuellement stable et à choisir une réponse l'attestant. En ouvrant le champ à des possibilités de choix plus subtils, la crédibilité de la psychotechnique personnologique

---

[77] La question du choix des contextes dans lesquels s'inscrivent les contenus des questions reste en suspens. En ce sens, il conviendrait de procéder à un véritable échantillonnage des contextes et/ou éventuellement à l'élaboration de questionnaires spécifiques à des contextes en fonction des objectifs poursuivis.

[78] Mais nous pouvons être plus généreux et aller jusqu'à cinq : une pour chacun des cinq domaines répertoriés comme constituant la personnalité.

[79] Cette inférence naturalisante par laquelle le recruteur prétend aboutir à des conclusions sur la nature, la psychologie profonde du candidat, inférence bâtie selon le processus du « tiers exclu » (Demailly, 1988, p. 130), n'est d'ailleurs pas sans rappeler la théorie de l'inférence des correspondances (Jones et Davis, 1965) dans laquelle, pour pouvoir exploiter les réponses fournies par les candidats aux questions des tests, le recruteur est contraint « …d'éliminer les causes environnementales ou liées à la situation. » (Kelley, 1967, p. 209), c'est-à-dire est contraint de nier les évidentes limites des outils psychotechniques qu'il emploie.

s'écroulerait dans l'invalidation, nous le constatons ici, d'environ 90% des profils établis sur la base des tests personnologiques. Les contraintes plus ou moins limitatives des modalités de réponse permettent de masquer le fait que, dans 90% des cas, l'image stable que les individus donnent d'eux-mêmes lorsqu'ils répondent à des tests de personnalité n'est qu'une image illusoire, une image stéréotypée ; une image qui résulte davantage des incitations contenues dans les consignes transmises aux sujets, dans la polysémie des réponses proposées par ces tests,... que la traduction d'une authentique stabilité personnologique. Ces résultats mettent ainsi directement en cause une certaine utilisation des tests de personnalité.

Bien évidemment, le caractère biaisé d'une procédure ou d'un outil de mesure ne saurait, à lui seul, suffire à invalider l'objet mesuré… sauf à considérer que cet objet n'est défini que par les procédures et les outils affectés à sa mesure. Or tel semble être le cas de l'objet personnalité vu au travers d'un M.C.F. construit empiriquement à partir de méta-analyses factorielles. Si l'on garde alors en mémoire que la validité des tests opérationnalise la validité des concepts et théories auxquels ils réfèrent et si « … comme le dit Cattell, les questionnaires sont les ambassadeurs des théories de la personnalité » (De Bonis, 1989, p. 319), alors les constats du présent chapitre signifient également que l'invalidation des tests de personnalité peut conduire à l'invalidation des théories sous-tendant ces outils, c'est-à-dire théories postulant la stabilité de la personnalité. Enfin, dans la mesure où les évaluateurs mettent en œuvre ce qu'ils ont appris à faire, ces constats renvoient aussi à la question de leur formation à l'utilisation de ces questionnaires, que ce soit dans le cadre de la formation universitaire ou dans celui de la formation continue assurée par les éditeurs.

Chapitre 8 : les effets de l'insertion professionnelle sur la stabilité personnologique

Cette étude[80] met en évidence de manière quasi expérimentale 1) que la stabilité personnologique varie en fonction de l'insertion socioprofessionnelle des individus, 2) que les stages d'insertion professionnelle ont pour objectif et pour conséquence d'accroître cette stabilité, autrement dit que la personnalité peut être le fruit d'un apprentissage sur un temps extrêmement bref. Nous indiquerons tout d'abord quelques éléments sur la méthode utilisée, puis nous présenterons plus finement les résultats obtenus, résultats qui suggèrent que la stabilité personnologique, tout comme son axe d'analyse, sont d'abord la conséquence d'un apprentissage culturel répondant à des pressions sociales idéologiquement marquées dont les finalités implicites et / ou explicites seront débattues.

1. Procédure

Cette étude utilise à nouveau l'*Alter* Ego. Rappelons qu'à chacun des 132 items de ce questionnaire, un choix entre cinq réponses est proposé : « A= tout à fait vrai », « B= plutôt vrai », « C= ni vrai ni faux », « D= plutôt faux », « E= tout à fait faux ». Rappelons aussi que cocher la réponse intermédiaire (« C= ni vrai ni faux ») peut relever de l'ignorance, d'un manque d'implication dans l'épreuve, ou d'une volonté de truquer les résultats, notamment pour tenter de fournir une image positive de soi (Caprara et *al*., 1997, p. 32), ce qui relèverait d'une compétence socioprofessionnelle (Valéau et Pasquier, 2003). Cocher cette réponse peut également signifier que le sujet est quelqu'un de mesuré, se situant exactement dans la moyenne. Cette réponse est encore susceptible

[80] Etude tirée de Gangloff (2005).

d'indiquer que le répondant adopte une conduite variable, fonction de son état ou des circonstances extérieures, et que pour rendre compte de cette variabilité, il choisit d'inscrire sa réponse au centre, un peu comme si il répondait « ça dépend des fois ».

La formulation polysémique « ni vrai ni faux » fut, comme dans la seconde étude du chapitre précédent, remplacée par l'une de ses significations possibles, en l'occurrence par « ça dépend des fois », puis il fut demandé à 120 sujets répartis en trois groupes de répondre, le plus honnêtement possible, à ce nouveau questionnaire, sans bien sûr leur prescrire d'éviter la réponse intermédiaire. Le nombre de réponses intermédiaires cochées fut alors comptabilisé.

Les 3 groupes étaient : 27 militaires (sous officiers de l'Armée de Terre et de la Marine, de genre masculin) ; 73 étudiants inscrits en 1ère année de Psychologie (58 de sexe féminin et 15 de sexe masculin) ; et un groupe de 20 chômeurs (10 hommes et 10 femmes, de niveau bac) testés par deux fois, au début et à la fin d'un stage de cinq semaines en techniques de recherche d'emploi (apprendre à élaborer un C.V., apprendre à se présenter à un employeur...). Ces trois groupes se différenciaient donc par leur niveau d'insertion sociale[81].

2. Résultats

Compte tenu de l'hétérogénéité des groupes sur le plan de la variable sexe, il était tout d'abord nécessaire de vérifier que cette variable n'entraînait aucun biais. Les résultats, sur la population étudiante, de la comparaison des réponses des hommes à celles des femmes, figurent au tableau 15. Les analyses statistiques (*t* de Student) permettent alors de constater que, quelle que soit la dimension, la différence hommes / femmes n'est jamais significative. Cette absence d'effet sexe permet donc de cumuler les réponses des hommes et celles des femmes.

	Energie	Amabilité	Caractère consciencieux	Stabilité émotionnelle	Ouverture d'esprit
F (n=58)	6, 79	5,66	6,22	5,59	5,26
M (n=15)	7	6,13	8,13	5,67	5,27
F+M	6,84	5,75	6,62	5,60	5,26

[81] Ainsi que le montre Tostain (1993), le statut professionnel (salarié/étudiant/sans profession) est un critère essentiel d'insertion/exclusion sociale. De ce fait, si le statut de militaire ou d'étudiant suffit à produire un sentiment d'intégration sociale, il est clair que les chômeurs, privés de tout statut, ne peuvent que se sentir exclus (*cf.* Maisondieu, 1997). Pour autant, il est possible de distinguer plusieurs catégories de chômeurs. Et les conseillers en bilans de compétences, les formateurs en techniques de recherche d'emploi,… sont unanimes pour considérer que les chômeurs en stage retrouvent, du simple fait de ce stage, le sentiment d'une nouvelle, quoique limitée, intégration sociale.

(N=73)					

Tableau 15 : nombre moyen de réponses C chez les étudiants, par dimension (F : sexe féminin ; M : sexe masculin ; N.S. : non significatif).

Une première analyse porte alors sur la comparaison des réponses des militaires, des étudiants et des chômeurs avant formation (tableau 16). On constate que, quelle que soit la dimension personnologique, les différences étudiants / militaires ne sont jamais significatives. Par contre, quelle que soit la dimension personnologique, les différences étudiants / chômeurs, tout comme les différences militaires / chômeurs, sont toujours significatives à *p* inférieur à 0,001, les chômeurs produisant plus de réponses C que les sujets bénéficiant d'un statut. De tels résultats signifient donc une différence de stabilité personnologique en fonction de l'insertion sociale des individus : seuls les individus possesseurs d'un statut d'inclusion sociale ont acquis, ou ont appris à acquérir, un minimum de stabilité[82], l'absence de différenciation entre les deux premiers groupes signifiant que c'est bien l'absence de statut socioprofessionnel qui affecte la stabilité personnologique relative et non pas la nature même du statut socioprofessionnel.

	Energie	Amabilité	Caractère consciencieux	Stabilité émotionnelle	Ouverture d'esprit
Etudiants F+M (N=73)	6,84	5,75	6,62	5,60	5,26
Militaires (N=27)	5,63	6,04	5,85	5,26	5,07
Chômeurs av. (N=20)	14,40	14,85	12,45	15,45	15,15

Tableau 16 : nombre moyen de réponses C par dimension chez les étudiants hommes et femmes, chez les militaires, et chez les chômeurs avant formation.

Le second point concerne la rapidité de cet apprentissage : s'il est constaté que les réponses des chômeurs après formation demeurent certes encore souvent

[82] Il s'agit effectivement d'une stabilité toute relative, car il est observé ici une confirmation de certains autres résultats (*cf. infra* chapitre 7), à savoir un très faible taux de réponses stables ce qui renvoie à un très faible taux de profils valides. Si l'on considère qu'un profil n'est valide que lorsque le nombre global de non réponses d'un individu ne dépasse pas 5% des réponses, soit pour l'*Alter Ego* 7 non réponses (*cf.* Caprara et *al.*, 1997, p. 107), et si l'on assimile les réponses intermédiaires à des non réponses (*cf.* Laglaive, 1998, p. 48), une analyse des résultats individuels montre que seuls 2 militaires (*i.e.* 7,41% de cette population) et 3 étudiants (*i.e.* 4,11% de cette population) fournissent des profils valides.

différentes de celles des militaires et de celles des étudiants (tableau 17), ces différences ne concernent plus la totalité des dimensions. La différence militaires / chômeurs est significative ($p < 0,001$) sur Energie, Amabilité, Stabilité émotionnelle, Ouverture d'esprit, mais non significative sur Caractère consciencieux (domaine de la méticulosité et de la persévérance). Quant à la différence étudiants / chômeurs, elle est significative ($p < 0,001$) sur Amabilité (domaine des relations), Stabilité émotionnelle (domaine de l'affectif) et Ouverture d'esprit (domaine des intérêts), mais non significative sur Energie (domaine de l'énergie) et Caractère consciencieux (domaine de la méticulosité et de la persévérance).

	Energie	Amabilité	Caractère Consciencieux	Stabilité Emotionnelle	Ouverture Esprit
Etudiants F+M (N=73)	6,84	5,75	6,62	5,60	5,26
Militaires (N=27)	5,63	6,04	5,85	5,26	5,07
Chômeurs après (N=20)	7,55	8,7	6,1	10,25	10,75

Tableau 17 : nombre moyen de réponses C chez les étudiants hommes et femmes, chez les militaires et chez les chômeurs après formation, par dimension.

Par ailleurs, et surtout, la comparaison des réponses des chômeurs avant / après formation (tableau 18) indique, quelle que soit la dimension, que les différences avant / après sont toutes significatives à $p < 0,001$, ce qui signifie qu'un stage très bref, en l'occurrence ici de 5 semaines, suffit à produire une augmentation significative de la stabilité personnologique.

	Energie	Amabilité	Caractère Consciencieux	Stabilité Emotionnelle	Ouverture Esprit
Chômeurs av. (N=20)	14,4	14,85	12,45	15,45	15,15
Chômeurs après (N=20)	7,55	8,7	6,1	10,25	10,75

Tableau 18 : nombre moyen de réponses C chez les chômeurs avant et après formation, par dimension.

3. Conclusion

Le postulat de stabilité personnologique, ou encore de constance, signifie que les individus adoptent généralement toujours les mêmes modes de pensée, les mêmes conduites à la fois dans le temps et à travers les situations. En théorie, ce postulat est certes tout à fait défendable et défendu, notamment parce qu'il renvoie au modèle de la psychologie dite naïve utilisé par l'homme de la rue. Il a cependant déjà été remarqué (*cf.* chapitre 7) que sa validation expérimentale ne peut aboutir sans quelques ambiguïtés psychotechniques destinées à masquer son caractère illusoire. Mais les présents résultats semblent maintenant signifier que cette illusion de constance relève d'un phénomène culturel, normatif. C'est ce que souligne Rhinehart (1995, p. 316 et 318) lorsqu'il rappelle qu'existent, du moins dans nos sociétés occidentales, de fortes incitations pour conduire tout individu « … à réprimer sa multiplicité naturelle… » ; pour conduire tout individu à acquérir « … le sentiment d'un moi unitaire… », sentiment basé sur l'artificielle fabrication d'un « … moi unique dominant [...] les autres… ». Et si l'on admet que « … le monde social [...] tend à identifier la normalité avec l'identité entendue comme constance à soi-même… » (Bourdieu, 1994, p. 84), alors l'illusion de constance - savoir rester soi-même -constituerait la condition nécessaire pour se percevoir et être perçu par autrui comme quelqu'un de normal. Aussi cette illusion de stabilité peut-elle engendrer une certaine adhésion sociale, intégrée aux processus de régulation du soi, adhésion issue d'un apprentissage idéologique, c'est-à-dire provenant d'une dépendance normative à des médiations institutionnelles implicites et / ou explicites.

Il serait évidemment possible, grâce à de nouvelles expérimentations, d'étudier plus en détails quel(s) élément(s), dans les stages proposés aux chômeurs, expliquent l'élévation de leur indice de stabilité personnologique. Plusieurs facteurs peuvent en effet intervenir. On peut d'abord considérer que le stage a permis aux chômeurs d'acquérir une meilleure « clairvoyance normative » (Py et Somat, 1991), ou mieux une certaine réactivité normative (Pasquier et Valéau, 2005). Partant de là, ils seraient devenus capables de percevoir la valorisation sociale de la consistance personnologique, manifestation d'une « norme de consistance » (Channouf et Mangard, 1997 ; Louche, Pansu et Papet, 2001). A la suite du stage, les chômeurs auraient alors répondu en fonction de cette désirabilité sociale, ce qui signifierait que ce ne serait pas, ou pas seulement, leur statut de stagiaires qui modulerait leur niveau de stabilité personnologique, mais plutôt, ou également, les informations qu'ils auraient intégrées au cours de leur stage. Le stage a aussi pu permettre aux chômeurs d'acquérir, *via* un phénomène « d'auto-emprise » (Lemoine, 1994), une meilleure connaissance de soi les rendant susceptibles de percevoir, par delà leurs réactions diversifiées selon le contexte, donc par delà des réactions de surface, un certain nombre de régularités latentes. Mais dans ce cas, même si l'analyse proposée, en termes de niveaux d'insertion sociale, pourrait nécessiter

une révision, l'observation d'une évolution rapide du niveau de stabilité personnologique demeurerait incontestable.

D'un point de vue idéologique, selon certains auteurs, l'identité personnelle ne constituerait que le produit d'un « … processus de production idéologique […qui] consiste donc en toute autre chose qu'à mettre à jour, révéler, décrypter une réalité existant en dehors de ce processus et antérieurement à lui, [puisque c'est en fait] ce processus [qui] est créateur de cette réalité [..] ; puisque cette réalité ne prend corps qu'à travers ce processus » (Moreux, 1978, p. 39). De même Häyrynen (1995) rapporte que le concept de soi n'apparaît, dans son acceptation actuelle, qu'au 18ème siècle, et ce sous la pression des classes privilégiées parvenant ensuite peu à peu à le transformer en modèle universel. Ce concept, ajoute Härynen, n'est qu'une construction microsociale, et plus précisément « un mythe » (p. 14) qui aurait sans doute depuis longtemps été abandonné et remplacé par « une notion plus hétérogène » (p. 7), par « l'idée de multiples soi » (p. 14), s'il n'avait eu pour raison pratique de masquer le rôle de l'environnement social, c'est-à-dire de servir, en l'occultant, « … le contrôle [...] exercé [sur les peuples] par les classes privilégiées » (p. 16). Et il est certes vrai qu'en occultant toute variabilité des comportements intraindividuels et qu'en expliquant toute variation des comportements interindividuels par des différences interindividuelles, les psychodifférentialistes et les psychotechniciens excluent toute intervention de l'environnement social et participent ainsi à la pérennisation de cet environnement. C'est ce qu'indique par exemple Adorno (éd. 1983, p. 144) pour qui « la conception de l'ultime et absolue substantialité du moi est victime d'une illusion qui protège l'ordre existant au moment même où son essence se décompose ». C'est ce que relève également Beauvois lorsqu'il note (1976, p. 12 et 14) : « Le trait individuel [... devenant] l'explication suffisante des conduites [...], le rôle de l'environnement [...] se trouve bel et bien évacué du processus explicatif ». Aussi, poursuit cet auteur (1982, p. 514), l'utilisation et l'intériorisation des traits et concepts personnologiques constituent « …l'un des processus cognitifs essentiels de la reproduction idéologique, c'est-à-dire de la maintenance, dans les idéologies quotidiennes, des croyances et des représentations susceptibles de garantir la stabilité des structures sociales ».

Pour autant, indique encore Beauvois (1976, p. 7), cette utilisation et intériorisation ne constituent « … pas seulement le moyen d'une défense quasi physique du pouvoir. [Elles sont également] le générateur des représentations qui assurent [...] la légitimité des conditions d'exercice… » de cette utilisation et intériorisation. On conçoit alors bien que l'adhésion à cette analyse conduirait à éclairer d'un jour nouveau l'activité des psychodifférentialistes et des psychotechniciens personnologistes : il s'agirait pour eux, en prêtant leur concours à la construction d'un système idéologique répondant à une aspiration microsociale, de développer un corps statutaire à la légitimité édifiée sur la légitimité qu'il accepte de conférer à l'existence d'une classe sociale particulière.

Vu sous ce angle, il n'y aurait plus lieu de partager la surprise de Dorian Gray qui « … s'étonnait volontiers des vues de certains psychologues, assez naïfs pour voir le Moi humain comme un être simple, permanent, [...] d'une seule et même essence. Selon lui [Dorian Gray], l'homme était un être doté de myriades de vies et de myriades de sensations, une création complexe et multiforme » (Wilde, éd. 1992, p. 239).

Les termes du conflit qui oppose stabilité à flexibilité personnologique ne se limitent donc pas à confronter deux cognitions personnologiques opposées. Ces cognitions impliquent aussi, lorsque l'on souhaite par exemple expliquer un comportement ou engager une action thérapeutique (au sens large), des options explicatives et conatives fondamentalement contraires. La première conception, qui postule la stabilité, incite en effet à porter quasi exclusivement son attention sur l'individu (ou sur les individus), évacuant ainsi les stimuli et déterminants environnementaux : puisque l'individu est stable quelles que soient les circonstances, cela ne servirait effectivement à rien de mettre ces dernières en cause ou de tenter de les modifier. A l'opposé, admettre l'existence d'une fluctuation des conduites en fonction des circonstances environnementales conduit à mettre principalement l'accent sur cet environnement. On peut également envisager une troisième voie intermédiaire, malheureusement bien rarement évoquée, et plus systémique : l'individu change en fonction des familles de contextes, mais il reste stable dans une même famille de contextes donnée. Comme on le voit, derrière cet aspect de la stabilité *versus* flexibilité personnologique, se profilent en fait de multiples enjeux.

Chapitre 9 : la méthodologie *Q versus R* ; élaboration d'un questionnaire d'image de soi.

La plupart des questionnaires de personnalité sont conçus dans un format de réponse de type échelle de Lickert et les analyses portent sur la structure factorielle des variables. Cette approche semble être acceptée de tous les auteurs à l'exception de quelques points de vue critiques comme par exemple celui que Capel et Rossé (2006). Ces auteurs soulignent les conséquences néfastes de l'élaboration d'un profil de personnalité basé sur cette méthodologie : « La conséquence d'un phénomène pourtant évident, à savoir que la hiérarchie interne des intérêts (par exemple, mais notre démonstration s'étend aussi à la personnalité et aux valeurs) d'une population est socialement, culturellement et politiquement déterminée, est qu'en standardisant les résultats d'une personne dont la hiérarchie interne ne correspond pas à celle de la population de référence (en principe représentative de la société dans laquelle elle vit) on biaise cette hiérarchie en surévaluant ou sous-évaluant certains traits. Dans une perspective différentielle, ce biais (d'un genre nouveau, reconnaissons-le) crée, dans certains cas, une fausse image de l'importance relative des traits et risque fort d'amener le praticien à identifier des points forts et faibles qui ne sont en fait que des artefacts découlant d'une technique inadaptée à l'objectif (en principe) premier de l'évaluation : à savoir mieux connaître une personne » (p. 95).

La méthodologie du *Q-sorting* permet de limiter ce biais en évitant que la hiérarchie personnelle des traits soit masquée par une standardisation qui classe les items selon des poids moyens.

1. Le *Q-sorting*

Quelques rares questionnaires ont été élaborés selon la méthodologie du *Q-sorting*. Cette méthodologie *Q*[83] fut élaborée afin d'évaluer les faits mentaux qui relèvent de la subjectivité. L'exercice autodescriptif induit par les consignes des questionnaires consiste à dessiner l'image de soi par des choix sur des descripteurs proposés. La formation de l'image de soi relevant de processus subjectifs, le *Q-sorting* semble donc *a priori* le mieux adapté pour obtenir la description de cette image de soi. On en trouve des utilisations dans l'école rogérienne (1954), en particulier pour évaluer la perception de soi par une personne à diverses phases d'un traitement psychothérapeutique. Rogers applique à un patient un *Q-sort* au début d'une thérapie ; le questionnaire est passé deux fois avec les consignes suivantes : se décrire tel qu'on se perçoit (moi perçu) et se décrire tel qu'on voudrait être (moi idéal). La corrélation est de 0,21. La même procédure est réitérée à la fin de la thérapie et la corrélation atteint 0,69 : on peut donc dire que la thérapie a réduit l'écart entre le moi perçu et le moi idéal. Sept mois plus tard l'évaluation est reconduite une troisième fois et produit une corrélation de 0,71 : l'effet de la thérapie est stable dans le temps (Rogers, 1972). Cette méthodologie a été utilisée également par Ada Abraham (1972) en vue d'étudier l'image que les instituteurs se faisaient d'eux-mêmes. Elle note que cette technique favorise la compréhension et la vérification de notions telles que l'actualisation, l'appréciation et l'acceptation de soi.

Dans un premier temps, on présentera un rapide panorama historique de cette méthodologie avant d'en présenter les principes méthodologiques. Puis on discutera les arguments en faveur de cette approche pour terminer par la présentation du questionnaire utilisé dans les diverses manipulations qui seront présentées dans les chapitres suivants.

On doit la méthodologie *Q* à William Stephenson (1935a, 1935b), physicien et psychologue britannique, dernier assistant de Spearman qui le considérait comme le plus brillant statisticien en psychologie. Reformulée plus complètement par Stephenson en 1953, cette nouvelle méthodologie souleva toutefois bien des controverses et fut même écartée du champ de la psychologie académique : « Il est impératif de décourager les étudiants de la personnalité et de la psychologie sociale de copier les designs de Stephenson comme il les présente » (Cronback et Gleser, 1954, p. 330). Aujourd'hui, elle est largement utilisée dans les sciences sociales depuis l'ouvrage de Brown (1980). Elle reste plutôt rare en psychologie, malgré sa remise à l'honneur par Block (1961) pour l'évaluation de la personnalité et la recherche en psychiatrie.

La méthodologie *Q* a été préconisée en sciences de l'éducation par l'UNESCO (1977) en tant que moyen d'analyse des perceptions de soi dans un

[83] De *Quotations Sort*, tri de citations.

groupe. Ce rapport situe l'origine des premières utilisations pédagogiques françaises : « Dans les actions de formation qu'il mène en France à l'intention des cadres administratifs ou des chefs d'établissement de l'Education Nationale, l'Institut National d'Administration Scolaire (INAS) a introduit, depuis 1973, la mise en évidence des choix et des rejets dans les attitudes ou les comportements professionnels et leur analyse par l'utilisation de la technique du *Q-Sort* » (p. 49).

De Perreti (1998) a proposé un *Q-Sort* en 20 items sur les conceptions diverses de l'évaluation, travail qui a pu inspirer la production de quelques autres questionnaires (Muller, 1998-2003). On pourrait regretter que le traitement de ces *Q*-sort soit resté à un stade rudimentaire qui ne dépasse pas le calcul des scores moyens et au mieux l'élaboration d'histogrammes, l'objectif se limitant à l'animation pédagogique. Ces utilisations en sciences de l'éducation n'ont pas franchi les barrières entre disciplines, et en psychologie, la méthodologie est citée pour mémoire comme technique purement expérimentale (Huteau, 1995).

Dans le cadre de la théorie de l'attachement, on relève l'utilisation de la méthodologie *Q* par des auteurs comme Waters et Deane (1985), Kobak (1993). Dans le cadre de cette théorie on trouve également des applications reprises par Grossmann, Grossmann et Kindler (2005) dans un chapitre de synthèse. En Suisse, Pierrehumbert a développé deux questionnaires relatifs à la théorie de l'attachement, l'un pour les enfants (1995) et l'autre pour les adultes (1996)[84].

2. La polémique *R* versus *Q*

L'essentiel de la polémique entre les tenants des méthodologies *R*[85] et *Q* au niveau de l'analyse factorielle des données tient à la différence de conception de la corrélation entre des personnes. Pour Burt (1937, 1940), c'est la même matrice de base qui va permettre l'analyse des variables ou l'analyse des personnes par simple inversion des lignes et des colonnes. Pour Stephenson, il s'agit de deux matrices distinctes. Dès son premier article sur le sujet (1935a), il énonce que la méthodologie *R* se réfère à une population de n individus, chacun d'entre eux ayant été mesurés dans m tests alors que la méthodologie *Q* se réfère à une population de n tests différents, chacun d'entre eux étant mesuré par m individus. Il ajoutera plus tard que si les individus obtiennent des scores dans le cadre de la méthodologie *R*, avec le *Q-sorting* ce sont les tests qui les obtiennent du fait de l'opération des individus sur eux (1935b).

En d'autres termes, dans la méthodologie *R*, on mesure des individus par rapport à des références formellement objectives qui leur sont extérieures alors

[84] Nous nous sommes largement inspirés du *Q-sort* pour adultes, le Ca-Mir (1996), pour l'élaboration de notre propre questionnaire.

[85] Dénommée ainsi, ou *R-technique* du fait que ce sont les corrélations entre les variables qui sont prises en compte pour l'analyse factorielle.

que dans la méthodologie *Q* on mesure des tests par rapport aux références personnellement subjectives des individus qui opèrent sur les items de ces tests.

Stephenson ne s'opposait pas à la méthodologie *R* mais il considérait que si elle pouvait s'appliquer aux évaluations de caractéristiques objectives comme les connaissances, les aptitudes, la rapidité de lecture… elle n'était pas appropriée à l'évaluation des processus subjectifs ou de la personnalité. Il est vrai que la technique *R*, consistant à distinguer des traits de personnalité par rapport auxquels un individu sera mesuré sur la base d'une courbe de population, a généré un nombre important d'études de faibles valeurs heuristiques et pratiques (Zagwell, Kohlberg, et Brenner, 1972). Pour ces derniers auteurs, les limites, voire l'échec, de la méthodologie *R* appliquée à la personnalité sont mises en évidence par le fait que les mesures de traits sont complètement instables et non prédictives tout du long de l'enfance et de l'adolescence. Par exemple, au niveau de l'enfance, Block et Haan (1970, p. xv) réfutent la stabilité des traits : « Bien que les théories de la personnalité affirment que les traits et les motivations étaient fixés dans la première enfance, les études longitudinales ont montré que les motivations et les traits de l'enfance mesurés par la technique *R* n'ont aucune corrélation avec les mêmes traits et motivations de l'adolescence et de l'âge adulte. Des stabilités dans le développement psychologique ont pu être trouvées au cours du temps, mais des continuités de l'organisation de la personnalité au cours du temps évaluées par des corrélations *Q*, non des continuités de stabilité de trait ».

3. Le fonctionnement d'un *Q-sort*

Concrètement, un *Q-sort* demande à la personne d'ordonner un ensemble d'items selon une règle de distribution précise dans des classes exprimant différents degrés d'accord ou de désaccord, la classe centrale récupérant les items jugés non pertinents ou peu compréhensibles. Le choix du nombre de classes et des effectifs imposés par classe est laissé au libre choix du concepteur. Le plus souvent, on choisit des effectifs par classe répondant au critère d'une distribution quasi normale. Dans la procédure classique, les items sont inscrits sur des cartes. Un premier tri est demandé en 3 piles : adhésion, non pertinence, rejet. Au cours d'un second tri le répondant ventile par ordre de préférence, d'abord les cartes de la pile adhésion en un nombre de classes donné (généralement de 1 à 4 selon le nombre total d'items), puis par ordre d'aversion celles de la pile rejet en un même nombre de classes. La troisième séquence de tri consiste à ajuster le nombre d'items par classe selon les indications données à ce moment-là (l'auteur peut choisir une distribution de la forme de son choix selon ses propres critères; le plus souvent on observe des choix de distributions unimodales).

Dans le cadre rigide de cette distribution forcée, l'aspect subjectif et auto-référencé relève de l'évidence puisque le répondant classe les items dans l'ordre de ses propres préférences, selon les critères qui fondent son propre point de

vue. Nos premières expériences ont montré que cette procédure était consommatrice d'énergie, surtout dans les deuxième et troisième tris. En effet, ces tris nécessitent de comparer les items entre eux, ce qui demande une forte concentration : la distribution forcée oblige les répondants à explorer leur subjectivité pour établir l'ordre de priorité des items. En ce sens, on peut dire que l'observateur de la subjectivité de la personne est la personne elle-même plutôt qu'un observateur extérieur : la technique *Q* ne mesure pas des variables en tant que telles, mais des états d'esprit : mesure et signification apparaissent comme indissociables.

Le produit d'une passation de *Q-sort* renvoie un patron de réponses qui organise les items selon une relation d'ordre bipolaire d'adhésion et d'aversion. Ce n'est donc pas le positionnement, ou la somme des positionnements, de chacune des variables sur une échelle de Lickert qui est pris en compte, mais la structure des choix prise dans sa globalité et dans ses articulations internes. Les traitements statistiques vont donc prendre en compte cette structure globale, présente dans un ensemble de patrons individuels de réponse, afin d'en abstraire les similarités. Classiquement, deux types de traitement sont utilisés. En premier lieu, essentiellement dans le cadre de l'évaluation individuelle ou de la recherche différentielle, on utilise simplement un calcul de corrélations entre patrons de réponses : soit deux ou plusieurs patrons pour un même sujet, soit des patrons moyens de groupes différenciés selon tel ou tel critère, soit un patron individuel par rapport à un patron prototypique pris comme norme... afin d'objectiver la proximité ou la distance entre patrons de réponse. Donc, si le classement des items par le répondant relève de sa propre subjectivité, rien n'empêche d'évaluer objectivement la distance de l'organisation des items donnée par le répondant à une organisation prise comme norme, qu'elle soit établie par un panel d'experts, ou bien par un échantillon de sujets *a priori* représentatif d'une population parente. Une seconde approche, éventuellement complémentaire de la première, consiste à réaliser une analyse factorielle d'une série de patrons de réponses. Précisons encore une fois que l'analyse porte sur la globalité des patrons de réponses et non pas sur les items du questionnaire. Le but est de faire ressortir les ensembles de *Q-sort* qui sont les plus proches les uns des autres. La préférence de Stephenson allait à l'analyse factorielle centroïde dans la mesure où son aspect indéterminé est compatible avec la théorie du quantum. Pour notre part, nous avons opté pour la classification hiérarchique implicative et cohésitive (Gras et Larher, 1992), la représentation sous la forme d'un arbre permettant de visualiser le détail des associations entre les *Q-sort* et les groupements de *Q-sort* (voir *infra*). Une fois les groupes de *Q-sort* établis, il est possible de déterminer quels sont les items qui participent le plus à la formation de chacune des classes (contributions ou typicalités).

Les facteurs à la base des regroupements de patrons de réponse sont interprétés par Stephenson comme des facteurs opérants de la subjectivité : puisque c'est le répondant plutôt que quelqu'un d'autre qui produit la mesure de

son point de vue, ces facteurs peuvent être considérés comme des catégories de la subjectivité opérante (Stephenson, 1977). Ces facteurs sont également naturalistes en ce sens qu'ils sont des événements naturels qui n'impliquent aucune variable *a priori* ni aucun objectif d'évaluation. Les *Q-sort* sont une fonction de la compréhension de la personne ou de ses représentations et les facteurs qui émergent de ce processus doivent être une conséquence normale de l'histoire de l'individu, ce indépendamment des inductions du psychologue. C'est en partie ce naturalisme qui a incité Stephenson (1982, 1984) à se rapprocher de la psychologie inter-comportementale de Kantor (1959).

En résumé, en partant du principe qu'un questionnaire auto-descriptif déclenche un processus naturellement subjectif relatif à la prise de conscience de l'image de soi, nous avons recherché une méthodologie adaptée à ce principe, recherche qui nous a conduit à explorer la méthodologie *Q* et à élaborer un questionnaire *Q*-Image de Soi (*Q*-IS). La détermination de ce choix a été renforcée par deux types d'arguments d'épistémologie psychométrique énoncés par Rouanet, Lebaron, Le Hay, Ackermann et Le Roux (2002). En premier lieu, ces auteurs énoncent un principe de sagesse et de prudence : « N'opposons pas des méthodes statistiques qui seraient (en quelque sorte par essence) « explicatives », à d'autres qui seraient vouées (toujours par essence) à être seulement « descriptives » ou « exploratoires »… le plus sage peut-être est de laisser la rhétorique explicative hors de la statistique, et de s'en tenir au principe : « La statistique n'explique rien - mais elle fournit des éléments potentiels d'explication » [Lebart et *al.*, 1995, p. 209]» (p. 44). En second lieu, Rouanet et *al.* Insistent sur la nécessité plus générale de prendre en compte la structure d'ensemble des réponses aux items dans la mesure où « les individus, à la différence des variables, sont porteurs de toute l'information » (p. 43).

Dans notre conception, si la subjectivité engendre un patron de réponses unique du point de vue du répondant, elle n'en obéit pas moins à des règles et des déterminants communs à toutes et à tous. Ce décalage entre le point de vue auto-référencé et les déterminants généraux qui échappent plus ou moins à la conscience du répondant alimente les illusions phénoménologiques et/ou personnologiques. On reprendra l'idée que les facteurs opérants de la subjectivité puissent produire des patrons de réponse susceptibles de se regrouper en classes en fonction du degré de leur structure interne par le simple effet des stéréotypes qui fondent les théories implicites de la personnalité. On ne manquera pas alors de penser à lier les facteurs opérants de la subjectivité avec ce que Brégent (2005, 2006) nomme les modèles sociétaux intériorisés (M.S.I.).

4. Elaboration du *Q-sort* expérimental image de soi

La recherche d'adjectifs susceptibles de décrire des traits de personnalité reprend celle entreprise à l'occasion de la construction d'un premier questionnaire de personnalité (Pasquier, 1997) construit sur la base du M.C.F.

Pour élaborer des listes de descripteurs, un questionnaire spécifique présentant des portraits relatifs aux dimensions du M.C.F. a été proposé à 53 adultes tout-venant avec comme consigne de produire huit adjectifs descripteurs par portrait. Le choix du M.C.F. comme source des descripteurs est un choix de commodité : bien connu de tous, il peut être d'emblée identifié. Largement documenté, la confrontation de nos résultats à des études réalisées en sera facilitée. Enfin, la question de l'étalonnage n'étant pas posée, la présence de ce modèle ne s'inscrit pas dans une perspective normative discutable et discutée, mais dans une simple visée descriptive.

1) Portrait « C » Le consciencieux : *Orienté vers la tâche, le « consciencieux » dresse soigneusement des plans avant d'agir. Il évite les situations impliquant des risques et des dangers. Il respecte et observe les normes légales, morales et éthiques de sa culture. Il a le sens des responsabilités, de l'organisation et de la discipline. Il tient ses engagements et poursuit avec persévérance, minutie et méthode ses objectifs à long terme.*

2) Portrait « O » L'ouvert aux expériences : *L'« ouvert aux expériences » manifeste des intérêts larges. Il vit, voire recherche, les expériences inhabituelles et nouvelles sans anxiété, et même avec plaisir. Il a un bon potentiel d'imagination. Il fait preuve de curiosité d'esprit, de vivacité intellectuelle. Il sait montrer sa créativité avec originalité et avec sens de l'esthétisme.*

3) Portrait « G » Le gentil : *Le « gentil » montre de la sensibilité, de l'empathie, de l'altruisme dans ses relations avec autrui. Il se comporte avec bienveillance, amabilité et courtoisie envers les autres. Il sait faire preuve de loyauté et montrer sa confiance envers autrui. Facile à vivre, il se montre tolérant et coopère facilement avec les autres.*

4) Portrait « E » L'extraverti : *L'« extraverti » se distingue par son activité, son énergie, son entrain, sa confiance en lui. Il recherche et apprécie la compagnie d'autrui. Il se montre très à l'aise dans les interactions sociales et ne craint pas de se faire remarquer en public. Il recherche les expériences stimulantes et intenses. Sensible aux aspects positifs de la vie, il fait souvent preuve d'optimisme.*

5) Portrait « N » Le névrosiste : Le « névrosiste » a tendance à percevoir la réalité comme menaçante, problématique et pénible. « Broyant du noir », il éprouve de nombreuses émotions négatives comme l'anxiété, la dépression, la colère, la honte, la culpabilité... Il déclare souffrir d'un ensemble varié de problèmes, y compris de nature somatique, dont il endosse la responsabilité. Développant une vision critique de lui-même, il peut éprouver des sentiments d'infériorité ou de médiocrité. Sensible au stress, il éprouve des difficultés à le surmonter.

Cinq autres portraits inverses (l'immature, le fermé aux expériences, le dur, l'introverti, le stable émotionnellement) étaient également présentés afin de

récupérer les descripteurs négatifs, les dimensions étant posées comme bipolaires. Dans une seconde étape, une étude de validation des 2 120 descripteurs recueillis a été menée par rapport à un questionnaire existant et reconnu, Alter Ego édité par les E.A.P. puis maintenant par les ECPA. Les descripteurs produits à l'occasion de la phase d'élaboration précédente ont été associés aux items du questionnaire Alter Ego dans un questionnaire expérimental mixte donné à 78 sujets adultes et étudiants. Les items adjectifs pour la dimension Stabilité émotionnelle / Névrosisme sont les suivants : patient, zen, self-contrôle, bien dans sa peau, imperturbable, flegmatique, détendu, distancié, égal, contrôlé, placide, entouré, amorphe, sang-froid, pondéré, modéré, intouchable, maître de soi, enjoué, équilibré, solide, paisible, décontracté et calme. Pour la même dimension, on a repris les items phrases de l'*Alter Ego* suivants : Je n'ai pas l'habitude de réagir de manière exagérée même face à de fortes émotions. En général je ne perds pas mon calme. Je ne pense pas être quelqu'un d'anxieux. Il ne m'arrive pas souvent de me sentir tendu. Je n'ai pas l'habitude de réagir de manière impulsive. Il ne m'arrive pas souvent de me sentir seul et triste. Même dans des situations extrêmement difficiles, je ne perds pas mon contrôle. En général, je ne m'énerve pas, même dans des situations où j'aurais des raisons valables de le faire. Je n'ai aucun mal à contrôler mes sentiments. Habituellement je ne change pas d'humeur brusquement. Je n'ai pas l'habitude de réagir aux provocations. Il est rare que quelque chose ou quelqu'un me fasse perdre patience.

La consigne stipulait : *A droite de chacun des items, vous avez quatre options de réponses. Si vous pensez que l'item correspond à votre personnalité, cochez d'une croix les options* « *tout à fait vrai* » *ou* « *plutôt vrai* ». *Si vous pensez que l'item ne correspond pas à votre personnalité, cochez d'une croix les options* « *tout à fait faux* » *ou* « *plutôt faux* ». *Ne choisir qu'une seule option à chacun des items. Coter tous les items. Merci de votre participation.*

Le traitement a d'abord consisté à calculer les scores globaux obtenus avec les phrases pour chaque pôle de chaque dimension et les scores pour chacun des adjectifs. Les adjectifs dont la corrélation avec les scores globaux était quasi nulle, ont été écartés du traitement. Dans un second temps l'alpha de Cronbach a permis d'écarter les adjectifs dont la présence diminuait la valeur de cet indice de fiabilité. Dans un troisième temps, pour arrêter les listes à 10 adjectifs par dimension, on a utilisé la régression linéaire avec entrée pas à pas. Enfin, les descripteurs candidats ont été associés sur la base de la corrélation avec le score des phrases d'*Alter Ego*. Le tableau 19 donne les valeurs de l'alpha pour les pôles positifs de chaque dimension, valeurs toutes supérieures à 0,70 et les valeurs des indices des régressions linéaires, les corrélations étant comprises entre 0,71 et 0,88 et les variances expliquées de 50% à 66%.

dimension	C+	O+	G+	E+	N+
alpha	0,85	0,83	0,76	0,77	0,81
R mots / phrases	0,77	0,73	0,71	0,88	0,81
R^2	0,59	0,53	0,50	0,46	0,66

Tableau 19 : valeurs d'alpha et valeurs des régressions linéaires pour les pôles positifs des dimensions.

Le tableau 20 donne les valeurs de l'alpha pour les pôles négatifs de chaque dimension, toutes supérieures à 0,75 et les valeurs des indices des régressions linéaires, les corrélations étant comprises entre 0,49 et 0,81 et les variances expliquées de 24% à 65%.

dimension	C-	O-	G-	E-	N-
alpha	0,75	0,81	0,84	0,90	0,85
R mots/phrases	0,60	0,66	0,49	0,52	0,81
R^2	0,36	0,44	0,24	0,27	0,65

Tableau 20 : valeurs d'alpha et valeurs des régressions linéaires pour les pôles négatifs des dimensions.

C	O	G	E	N
minutieux 0,58	large d'esprit 0,58	conciliant 0,49	sûr de soi 0,65	calme 0,62
ordonné 0,56	avide de culture 0,44	naïf 0,41	persuasif 0,58	maître de soi 0,58
consciencieux 0,49	novateur 0,37	coopératif 0,36	compétiteur 0,53	auto-contrôlé 0,55
persévérant 0,46	informé 0,33	charitable 0,36	battant 0,50	modéré 0,53
réfléchi 0,45	inventif 0,32	accommandant 0,35	actif 0,50	paisible 0,52
acharné 0,45	créatif 0,26	humaniste 0,30	influent 0,49	sang-froid 0,43
pointilleux 0,42	ouvert 0,24	dévoué 0,28	rapide 0,45	pondéré 0,436
déterminé 0,42	curieux 0,23	amical 0,20	énergique 0,39	solide 0,42
tenace 0,36	imaginatif 0,22	agréable 0,15	direct 0,39	détendu 0,27
responsable 0,32	cultivé 0,20	de bonne foi 0,11	franc 0,28	décontracté 0,19

Tableau 21 : valeurs des corrélations de chaque descripteur positif et des scores phrases.

Les tableaux 21 et 22 donnent les listes des adjectifs positifs (tableau 21) et négatifs (tableau 22) retenus et pour chacun d'entre eux sa corrélation avec le score phrases.

Ces cent adjectifs sont finalement présentés sous la forme d'une liste établie à partir d'une liste de nombres au hasard. La consigne est variable en fonction de l'objectif de chacune des études, ce qui permet d'appeler des contextes ou d'évoquer des mises en situations différentes.

C-	O-	G-	E-	N-
bâcleur 0,42	normatif 0,46	soupçonneux 0,58	replié sur soi 0,38	énervé 0,69
approximatif 0,37	conservateur 0,41	individualiste 0,46	en retrait 0,37	anxieux 0,60
peu combatif 0,36	sectaire 0,40	méfiant 0,42	effacé 0,37	turbulent 0,59
désinvolte 0,36	inculte 0,40	intolérant 0,39	renfermé 0,36	irritable 0,56
désordonné 0,31	routinier 0,40	incivil 0,34	réservé 0,36	agité 0,54
expéditif 0,30	fermé 0,38	solitaire 0,30	silencieux 0,35	inquiet 0,44
irresponsable 0,28	ethnocentrique 0,35	déplaisant 0,28	distant 0,35	ombrageux 0,41
velléitaire 0,22	étroit d'esprit 0,35	insensible0 0,25	discret 0,31	soucieux 0,40
indolent 0,18	traditionaliste 0,32	égocentrique 0,18	introverti 0,27	vulnérable 0,39
faible 0,13	ignare 0,23	méfiant 0,12	secret 0,11	hargneux 0,37

Tableau 22 : valeurs des corrélations de chaque descripteur négatif et des scores phrases.

La modalité de réponse induit un tri en 6 classes d'effectifs inégaux renvoyant à des pourcentages de la loi normale (« le mieux » : 5 choix ; « très bien » : 11 choix ; « bien » : 21 choix ; puis « le moins bien » : 5 choix ; « très mal » : 11 choix ; « mal » : 21 choix). La classe médiane des 24 choix « non-pertinents » se construit par défaut.

Les adjectifs choisis renvoient au M.C.F. à raison de 10 par pôle des dimensions. Les listes sont codées de la manière suivante (tableau 23).

Pôle positif	**codage**	**Pôle négatif**	**codage**
Conscience	C+	Immaturité	C-
Ouverture	O+	Fermeture	O-
Gentillesse	G+	Dureté	G-
Extraversion	E+	Introversion	E-
Stabilité émotionnelle	N+	Névrosisme	N-

Tableau 23 : codage des pôles des dimensions du M.C.F. dans le *Q*-IS.

Au niveau des biais de réponse, la méthodologie *Q* supprime le biais d'engagement à répondre, les hauteurs de profil étant identiques pour tous les répondants du fait de la distribution forcée. Ce forçage de la distribution des choix annihile également les biais de tendance à l'acquiescement, ou d'utilisation des scores extrêmes, ou encore d'utilisation des scores médians. Enfin, le biais d'endossement des items est contrôlé puisque le nombre des items rejetés dans la classe médiane est le même pour tous les répondants car induit par la consigne. Pour certains, ce format de réponse limite le biais de désirabilité sociale : « Une répartition « forcée » des cartes selon la courbe normale limite le facteur de désirabilité sociale, dans la mesure où les réponses des sujets sont relatives les unes aux autres (plus ou moins vraies) et non pas autoréférencées (*i.e.* les réponses socialement désirables toutes vraies et les indésirables toutes fausses) » (Miljkovitch, 2001, p. 206).

Dans l'expérimentation qui suit (chapitre 10) la consigne d'exécution sera accompagnée d'informations supplémentaires précisant un contexte que le répondant est invité à évoquer afin de déterminer ses choix de réponses. On observera les variations générées par ces informations complémentaires.

Chapitre 10 : le contexte évaluatif évoqué contrariant la stabilité personnologique

Nous nous intéressons dans ce chapitre à la variabilité intra-individuelle de l'image que les gens se font (et donnent) d'eux-mêmes lorsqu'on les invite à s'imaginer dans différentes situations. L'hypothèse générale de l'étude présentée dans ce chapitre[86] postule qu'en contextualisant une consigne auto-descriptive, on peut orienter le profil de réponse dans la direction induite par cette contextualisation. En d'autres termes, nous avons ici voulu savoir si les conduites référant aux dimensions du M.C.F. étaient effectivement stables, quel que soit le contexte situationnel évoqué. Une éventuelle réponse négative à cette question signifierait alors que l'accent habituellement mis sur l'acteur comme cause de ses comportements constituerait une occultation illégitime d'un éventuel effet du contexte et perturberait alors la validité des inférences personnologiques tirées des questionnaires de personnalité.

1. Procédure

Le questionnaire utilisé, le *Q*-IS, a été décrit dans le chapitre précédent. Les répondants avaient à réaliser cinq autodescriptions successives dans chacune desquelles il leur était présentée une situation particulière dans laquelle ils devaient s'imaginer. La cotation globale du *Q*-IS ne prend pas en compte une sommation de points, comme dans le cas d'un format Likert par exemple, mais la ou les corrélations du patron de réponses (classement des items en sept classes) d'un répondant avec un patron de réponses du même répondant obtenu dans un autre contexte. Chaque répondant a été successivement soumis à 5 passations du questionnaire, chacune de ces 5 passations renvoyant à un

[86] Etude de Pasquier et Gangloff (2007).

contexte particulier opérationnalisé par une consigne spécifique. Ont donc été prises en compte les corrélations entre les cinq patrons de réponse formués par chacun des répondants lors de chacune de leurs passations.

Ces cinq passations avaient pour visée d'examiner l'éventuel effet du contexte sur la stabilité des réponses et d'observer si cet éventuel effet se retrouvait de manière identique quelle que soit la dimension en cause. Pour ce faire, le questionnaire était accompagnée d'une consigne contextualisante spécifique pour chacune des cinq passations : situation Travail, dans laquelle nous avions fait l'hypothèse d'une optimisation de la dimension Conscience, situation Nouveauté avec l'hypothèse d'une optimisation de la dimension Ouverture d'esprit, situation Etre cher avec l'hypothèse d'optimisation de la dimension Gentillesse, situation Convaincre avec l'hypothèse d'optimisation de la dimension Extraversion, et situation Danger ave l'hypothèse d'optimisation de la dimension Névrosisme. Le tableau 24 illustre les consignes utilisées figurant en haut des questionnaires remis aux sujets en début de chacune de ces 5 situations.

On s'attend à ce que les corrélations entre les profils de réponse obtenus aux cinq passations soit certes positives, mais modérées ; on s'attend également à ce que les variations ne soient pas entièrement aléatoires ni liées uniquement à l'erreur de mesure, mais qu'elles répondent bien à la logique inductive sous-tendue par le contenu contextualisant des consignes.

L'échantillon est constitué de 37 sujets de sexe féminin. Les liasses des cinq passations étaient agrafées selon un ordre aléatoire établi par un générateur de nombre aléatoire. Ce sont ainsi 185 protocoles du *Q*-IS qui on été obtenus

Situation	Consigne	Hypothèse d'optimisation
T (travail)	Pensez à la situation suivante : vous êtes en train de réaliser un travail important. Indiquez, parmi la liste qui figure ci-dessous, les numéros des 5 adjectifs qui s'appliquent le mieux à vous-même dans les moments où vous travaillez.[87]	Conscience (C)
N(nouveauté).	Pensez à la situation suivante : vous découvrez une nouveauté très intéressante. Indiquez, parmi la liste qui figure ci-dessous, les numéros des 5 adjectifs qui s'appliquent le mieux à vous-même quand vous découvrez une nouveauté.	Ouverture d'esprit (O)

[87] Les répondants avaient alors à indiquer les 5 adjectifs qui s'appliquaient le mieux à eux-mêmes, puis les 11 adjectifs s'appliquant bien, etc. Cette procédure était reprise dans les 4 autres passations.

EC (être cher)	Pensez à la situation suivante : vous vous occupez de quelqu'un qui vous est très cher. Indiquez, parmi la liste qui figure ci-dessous, les numéros des 5 adjectifs qui s'appliquent le mieux à vous-même quand vous vous occupez d'un être cher.	Gentillesse (G)
C (convaincre)	Pensez à la situation suivante : vous devez convaincre quelqu'un à tout prix. Indiquez, parmi la liste qui figure ci-dessous, les numéros des 5 adjectifs qui s'appliquent le mieux à vous-même quand vous devez convaincre .	Extraversion (E)
D (danger)	Pensez à la situation suivante : vous affrontez une situation extrêmement dangereuse. Indiquez, parmi la liste qui figure ci-dessous, les numéros des 5 adjectifs qui s'appliquent le mieux à vous-même quand vous devez affronter une situation dangereuse.	Névrosisme (N)

Tableau 24 : les consignes utilisées, figurant en haut des questionnaires, pour chacune de ces 5 situations.

2. Résultats

Une analyse comparative globale des corrélations inter-situations a d'abord été réalisée. Dans un deuxième temps, ce sont les fluctuations des scores aux dix sous-dimensions en fonction des situations qui furent examinées. Enfin, une troisième analyse s'est focalisée sur les incidences du biais de désirabilité sociable.

2.1. Analyse comparative globale

L'étendue de la distribution des corrélations inter-situations va de 0,26 à 0,51, la corrélation moyenne se fixant à 0,40. La stabilité des réponses varie donc entre 6,76% et 26,01% de variance et en moyenne la stabilité recouvre 16% de variance. De manière complémentaire, l'effet de reclassement inter-passations varie de $1-0{,}51^2=74\%$ à $1-0{,}26^2 = 93\%$ de variance, avec un effet moyen de 84% de variance, soit 5,25 fois plus de variation que de stabilité.

On peut certes argumenter que l'effet de reclassement comprend l'erreur de mesure. La fidélité du *Q-sort* a donc été appréciée par un test-retest à deux semaines d'intervalle en consigne neutre auprès de 40 étudiants de psychologie ; elle s'est élevée à 0,93. On peut en déduire que si l'erreur de mesure pèse 13,51% de variance, le reclassement inter-passations prend 70,49% de la variance, soit 4,40 fois plus que la stabilité. Si l'on compare l'importance des effets liés à la corrélation test-retest et la corrélation moyenne inter-

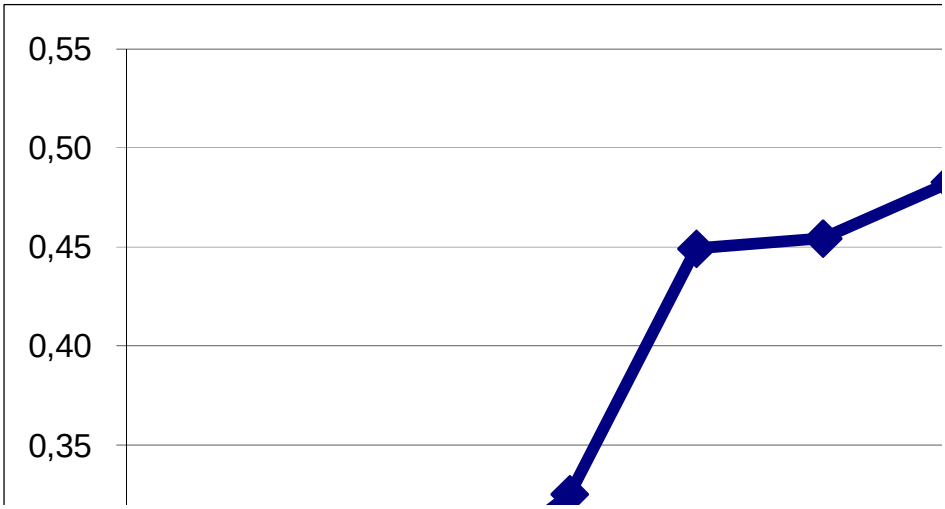
situations[88], on obtient respectivement $d_{r=0,40}$ = 0,87 et $d_{r=0,93}$ = 5,06. Il en ressort donc que la stabilité de l'image de soi inter-situations est 5,81 fois plus faible que la stabilité test-retest.

Si l'on examine maintenant la variabilité des corrélations selon les couples de situations, on remarque clairement (tableau 25 et figure 15) que les corrélations des quatre couples de situations comprenant la situation D (face à un danger) sont nettement plus basses que les autres.

Couples	T/N	T/EC	T/C	T/D	N/EC	N/C	N/D	EC/C	EC/D	C/D
m	0,45	0,48	0,52	0,33	0,48	0,45	0,26	0,51	0,28	0,28
σ	0,18	0,17	0,18	0,25	0,18	0,18	0,23	0,16	0,29	0,25

Tableau 25 : caractéristiques (m = moyenne ; σ = écart type) des corrélations inter-situations (T = travail ; N = nouveauté ; EC = être cher ; C = convaincre ; D = danger).

Sur la figure 15, on voit une rupture nette entre T/D et T/N avec une différence de 15 points de corrélation. Le d de Cohen s'établit à 0,55, soit un effet notable[89] (t=2,36 ; p=0,02).



[88] $d=2r\sqrt{(1-r^2)}$.

[89] En référence aux propositions de Cohen (1977) : effet négligeable si d vaut autour de 0,20 ; effet intermédiaire si d vaut autour de 0,50 ; effet notable si d vaut autour de 0,80. Corroyer et Marion (2003, p. 243) proposent les limites suivantes : 0 à 0, 35 pour un effet négligeable ; 0,35 à 0,65 pour un effet intermédiaire ; plus de 0,65 pour un effet notable.

Figure 15 : caractéristiques des corrélations inter-situations ordonnées par ordre croissant (T = travail ; N = nouveauté ; EC = être cher ; C = convaincre ; D = danger).

On peut également matérialiser les deux groupes de corrélations par le graphe de la structure factorielle obtenue après rotation Oblimin (figure 16).

On retrouve deux facteurs, la composante 2 regroupant les quatre couples de situations comprenant la situation D (face à un danger), la composante 1 regroupant les autres couples de situations.

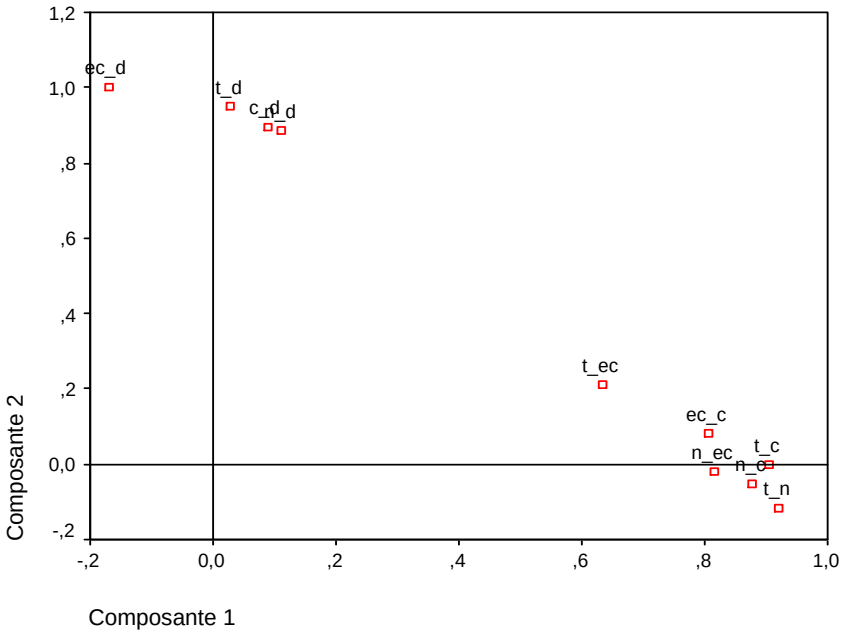


Figure 16 : structure factorielle des corrélations inter-situations (T = travail ; N = nouveauté ; EC = être cher ; C = convaincre ; D = danger).

La corrélation entre ces deux facteurs issus de l'analyse factorielle s'établit à 0,29 (soit un d à 0,60 correspondant à un effet intermédiaire), ce qui constitue un autre indicateur de la stabilité structurale relative des patrons de réponse. L'effet de reclassement n'est donc pas équivalent selon la nature des situations évoquées. Le facteur émotionnel induit par l'évocation d'une situation potentiellement dangereuse produit un reclassement nettement plus marqué que les autres situations.

On retiendra de cette première analyse que la contextualisation des consignes auto-descriptives induit un reclassement en moyenne quatre fois supérieur à la stabilité affirmée par certains théoriciens des traits.

On peut toutefois penser que ces reclassements des items ne sont que du désordre, conséquence d'une certaine déstabilisation liée au changement de consigne, ou bien de simples artefacts liés à la lassitude d'avoir à répondre plusieurs fois de suite… et non qu'ils répondent à la logique induite par la construction des rapports situations/dimensions. Pour trancher entre ces différences alternatives, de nouvelles analyses ont été réalisées.

2.2. Fluctuations des scores des dimensions en fonction des situations

On partira de la lecture du tableau 26 qui présente la moyenne et l'écart type de chacune des dimensions par situation.

		C+	**C-**	**O+**	**O-**	**G+**	**G-**	**E+**	**E-**	**N+**	**N-**
travail T	m	**5,56**	2,75	4,58	3,20	4,39	3,16	4,62	3,70	4,48	3,59
	σ	1,12	1,19	1,08	1,13	1,08	1,22	1,38	1,25	1,43	1,37
nouveauté N	m	4,86	3,23	**5,18**	3,14	4,69	3,08	4,57	3,23	4,57	3,49
	σ	1,14	1,08	1,27	1,17	1,16	1,23	1,46	1,28	1,23	1,39
être cher EC	m	4,89	2,92	4,49	3,40	**5,39**	2,66	4,54	3,27	4,98	3,46
	σ	1,09	1,00	1,07	0,96	1,27	1,08	1,37	1,21	1,14	1,35
convaincre C	m	5,27	2,96	4,69	3,36	4,60	3,07	**5,14**	3,01	4,53	3,38
	σ	1,16	1,13	0,97	1,01	1,27	1,13	1,42	1,08	1,33	1,28
danger D	m	4,73	3,19	4,20	3,50	4,33	3,56	4,10	3,86	4,21	**4,51**
	σ	1,26	1,29	0,99	1,10	1,34	1,44	1,46	1,38	1,70	1,77

Tableau 26 : caractéristiques des scores aux dimensions bipolaires selon la situation évoquée. En gras, les moyennes les plus élevées, en souligné les moyennes les plus basses (étendue de 1 à 7).

Les scores moyens des dimensions C+, O+, G+ et E+ (de même que ceux de leurs pôles opposés C-, O-, G- et E-) vont dans le sens des effets attendus par la contextualisation situationnelle des consignes. Pour ces quatre traits du M.C.F. quatre des cinq consignes contextualisantes génère une augmentation du nombre des choix d'items du pôle positif et une diminution du nombre des choix d'items du pôle négatif, avec en conséquence une majoration de l'écart des scores entre les deux pôles de chaque dimension (figure 17) : sous la consigne Travail, les répondants se montrent plus consciencieux (C+) et moins inconscients (C-) que sous les autres consignes ; sous la consigne Nouveauté, ils se montrent plus ouverts et moins fermés que sous les autres consignes ; sous la consigne Etre cher, ils se montrent plus gentils et moins durs que sous les autres

consignes ; et enfin, sous la consigne Convaincre, ils se montrent plus extravertis et moins introvertis que sous les autres consignes.

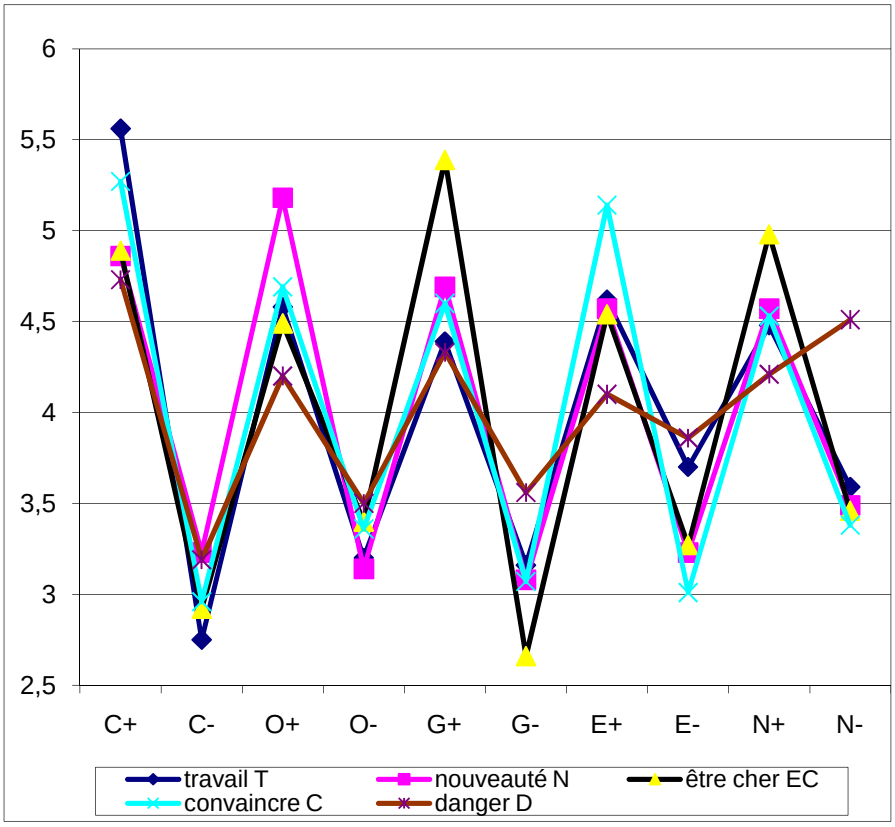


Figure 17 : scores moyens par dimensions par situations.

Ce constat présente une variante pour la dimension N. On obtient une inversion de l'écart au profit de N- (et au détriment de N+) dans la situation danger, ce qui va dans le sens de l'hypothèse d'une réaction contrastée envers le danger, soit vers plus de stabilité émotionnelle, soit et surtout vers plus de peur : sous la consigne Danger, les répondants se montrent plus névrosistes et moins émotionnellement stables que sous les autres consignes. Le tableau 27 donne les indices de significativité statistique et d'importance des effets attendus.

	C+/T *vs* autres	**C-/T *vs* autres**	**O+/N *vs* autres**	**O-/N *Vs* autres**	**G+/EC *vs* autres**	**G-/EC *vs* Autres**	**E+/C *vs* autres**	**E-/C *vs* autres**	**N+/D *vs* autres**	**N-/D *vs* autres**
***t* de student**	2,93	1,54	3,42	1,13	3,93	2,47	2,61	2,20	1,69	3,88
p	0,004	0,123	0,000	0,250	0,000	0,014	0,010	0,028	0,092	0,000
***d* de**	0,53	0,28	0,63	0,21	0,72	0,45	0,48	0,40	0,31	0,71

Cohen										
effet	Int.	Nég.	Int.	Nég.	Not.	Int.	Int.	Int.	Nég.	Not.

Tableau 27 : comparaison des scores des dimensions manipulées par la consigne aux scores globalisés aux autres dimensions : significativité statistique et importance des effets attendus. (T = travail ; N = nouveauté ; EC = être cher ; C = convaincre ; D = danger) ; (Int. = intermédiaire ; Nég. = négligeable ; Not. = notable).

Par contraste, pour les quatre autres traits (C, O, G, E), on observe que l'induction porte essentiellement sur le choix d'un nombre plus important d'items des pôles positifs plutôt que sur le choix d'un nombre moins important d'items des pôles négatifs. Ce constat renvoie donc au rôle de la désirabilité sociale dans le processus auto-descriptif sous consignes contextualisantes.

2.3. Le jeu de la désirabilité sociale

Dans un autre cadre de recherche appliquée, chacun des items a été paramétré du point de vue de la désirabilité sociale à partir des résultats d'un panel de 31 experts psychologues et professionnels de la gestion des ressources humaines qui répondirent au questionnaire avec comme consigne de décrire quelqu'un de socialement désirable. La corrélation moyenne des patrons de réponses avec le prototype de désirabilité sociale s'élève alors à 0,50, soit un effet notable (d=1,15). Plus précisément, le tableau 28 montre que ces corrélations sont du même ordre de grandeur, à l'exception de la situation Danger pour laquelle les choix des items dépendent moins de la désirabilité sociale.

Ont alors été calculées à nouveau les corrélations partielles entre les patrons de réponses aux cinq situations afin de voir les effets de reclassement mais à désirabilité sociale égale (tableau 29). L'étendue de la distribution des corrélations inter-situations va maintenant de 0,16 à 0,32, la corrélation moyenne se fixe à 0,21.

Corrélation	Travail/ DS	Nouveauté/ DS	Etre-cher/DS	Convaincre/ DS	Danger/ DS
m	0,51	0,55	0,66	0,56	0,25
σ	0,21	0,15	0,13	0,20	0,32
d	1,18 Not.	1,31 Not.	1,75 Not.	1,35 Not.	0,51 Int.

Tableau 28 : corrélations entre la désirabilité sociale définie par les experts du panel (DS) et les patrons de réponses par situation. (Int. = intermédiaire ; Not. = notable).

La stabilité des réponses varie donc entre 2,40% et 10% de variance et en moyenne la stabilité recouvre 5% de variance, soit nettement moins que pour les corrélations antérieures (*supra* tableau 25). Plus précisément, on passe de 16% à 5%, ce qui permet de conclure que la stabilité des classements peut être affectée pour les 2/3 à la désirabilité sociale et pour 1/3 à la personne.

couples	**T/N**	**T/EC**	**T/C**	**T/D**	**N/EC**	**N/C**	**N/D**	**EC/C**	**EC/D**	**C/D**
M	0,23	0,23	0,32	0,24	0,20	0,21	0,16	0,22	0,17	0,16
σ	0,17	0,15	0,16	0,16	0,17	0,15	0,16	0,14	0,18	0,18

Tableau 29 : caractéristiques des corrélations partielles inter-situations (T = travail ; N = nouveauté ; EC = être cher ; C = convaincre ; D = danger).

Reste maintenant à répondre à la question de l'influence de la désirabilité sociale dans la variation des dimensions. Pour ce faire, les scores par dimension ont été recalculés en faisant la différence entre le score observé précédemment (*cf. supra* 3.2.) et le score de désirabilité sociale produit par le panel des experts (tableau 30). Globalement, on obtient la même structure des résultats qui va dans le sens des effets attendus.

Pour autant, il apparaît que la taille des effets n'est plus du tout du même ordre de grandeur (tableau 31). En comparant les tableaux 3 et 7, on constate en effet que les notes épurées de la désirabilité sociale font ressortir des effets de contexte de plus grande amplitude. En effet, on comptabilise maintenant 8 effets notables (*vs* 2 préalablement) ; les *t* de Student moyens sont plus élevés pour les scores épurés (13,75 *vs* 2,44), de même que les *d* moyens de Cohen (1,13 *vs* 0,45). En d'autres termes, le biais de désirabilité sociale atténue les effets des consignes contextualisantes.

		C+	**C-**	**O+**	**O-**	**G+**	**G-**	**E+**	**E-**	**N+**	**N-**
travail T	m	**0,91**	-0,44	-0,23	-0,06	-0,83	0,40	-0,01	0,28	-0,62	0,47
	σ	0,34	0,31	0,59	0,27	0,39	0,35	0,35	0,37	0,40	0,59
nouveauté N	m	0,21	0,03	**0,37**	-0,12	-0,53	0,31	-0,06	-0,19	-0,53	0,37
	σ	0,35	0,17	0,69	0,50	0,33	0,45	0,40	0,38	0,32	0,51
être cher EC	m	0,24	-0,27	-0,32	0,14	**0,17**	-0,10	-0,09	-0,14	-0,12	0,33
	σ	0,27	0,15	0,39	0,50	0,42	0,44	0,37	0,23	0,32	0,43
convaincre C	m	0,62	-0,24	-0,12	0,10	-0,62	0,30	**0,51**	-0,41	-0,57	0,25
	σ	0,54	0,32	0,42	0,37	0,28	0,29	0,43	0,56	0,33	0,61
danger D	m	0,08	0,00	-0,61	0,24	-0,89	0,79	-0,53	0,45	-0,89	**1,38**
	σ	0,40	0,22	0,53	0,50	0,73	0,72	0,62	0,53	0,79	0,83

Tableau 30 : caractéristiques des scores aux dimensions bipolaires selon la situation évoquée, minorés des scores de désirabilité sociale. En gras, les moyennes les plus élevées, en souligné les moyennes les plus basses.

On retiendra donc de cette troisième analyse qu'une part non négligeable de la stabilité des classements inter-situations est imputable à la désirabilité sociale.

	C+/T *vs* autres	**C-/T *vs* autres**	**O+/N *vs* autres**	**O-/N *Vs* autres**	**G+/EC *vs* autres**	**G-/EC *vs* autres**	**E+/C *vs* autres**	**E-/C *vs* autres**	**N+/D *vs* autres**	**N-/D *vs* autres**
t de student	19,39	0,51	15,67	6,24	23,57	14,13	18,67	14,39	11,16	20,47
p	0,00	0,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
d de Cohen	1,59	0,04	1,28	0,51	1,93	1,16	1,53	1,18	0,91	1,68
effet	Not.	Nég.	Not.	Int.	Not.	Not.	Not.	Not.	Not.	Not.

Tableau 31 : comparaison des scores des dimensions, minorés des scores de désirabilité sociale, manipulées par la consigne aux scores globalisés aux autres dimensions : significativité statistique et importance des effets attendus. (T = travail ; N = nouveauté ; EC = être cher ; C = convaincre ; D = danger) ; (Int. = intermédiaire ; Nég. = négligeable ; Not. = notable).

Ce biais atténue la saillance des effets produits par les mises en situations évoquées par les consignes contextualisantes, réduisant d'autant le pouvoir de différenciation du questionnaire.

3. Conclusion

Cette étude met ainsi en évidence qu'en faisant varier les consignes dans le sens d'une contextualisation situationnelle, les répondants à un même questionnaire produisent des profils de réponses largement diversifiés, diversification équivalente à 4,4 fois la stabilité donnée par un test-retest en passation non contextualisée. On observe également que les choix des répondants peuvent, en cas de contextualisation, se modifier dans un sens prédictible quant aux dimensions du MCF. On constate enfin que le biais de désirabilité sociale minore les différenciations psychologiques de l'image de soi. Contrairement au postulat des tenants de la stabilité, il apparaît bien que, placée dans des situations différentes, une même personne se décrit en grande partie différemment. Si permanence de soi il y a, on peut en déduire que ce ne serait pas tant la stabilité des traits que la stabilité des changements d'image en fonction des situations qui serait au fondement de la permanence de soi. C'est peut-être également ce type de variabilité intra-individuelle qui fonde la singularité d'une personne en termes de capacités et de flexibilité adaptatives.

Sur un plan pratique, les conséquences ne sont pas neutres. En effet, dans le cadre des passations non contextualisées de type « décrivez-vous comme vous êtes en général », on peut supposer que le répondant choisit, plus ou moins consciemment, de se voir dans telle ou telle situation pour opérer ses choix de réponse. On s'éloigne alors encore plus de la situation évaluative idéale « toutes

choses égales par ailleurs », et la porte reste largement ouverte aux auto-présentations stratégiques.

La stabilité des réponses étant en partie un artefact lié au biais de désirabilité sociale, il est peut-être encore possible d'envisager les validités prédictives attribuées au M.C.F., mais alors principalement et pratiquement exclusivement, comme l'observent Barrick, Mount, et Judge (2001), pour la dimension conscience, et qui plus est non pas comme une expression personnologique singulière mais plutôt comme un degré d'adhésion à ce qui serait une norme de désirabilité sociale, une norme du professionnellement correct : se présenter comme quelqu'un de consciencieux.

Concrètement, ces résultats permettent donc d'envisager d'autres conceptions, d'autres pratiques et d'autres lectures des questionnaires de personnalité basés sur le M.C.F.

Troisième section : approche normative et biais attributifs des traits

On a vu dans la section précédente que de nombreux constats conduisaient à remettre en cause la stabilité personnologique des résultats produits par la mise en œuvre de questionnaires autodescriptifs pourtant formatés pour tenter d'évacuer toute forme de variabilité intra-psychologique. Il en résulte une certaine ambiguïté dans la lecture et l'interprétation des résultats en termes de généralisabilité de la personnalité considérée, de manière pré-déterminée, comme une entité fixe et stable une fois pour toutes.

Dans cette troisième section on s'intéressera à une autre source d'ambiguïté interprétative, à savoir la question de l'attribution des causes des comportements. Si la tendance générale (et normative) consiste à considérer l'individu comme étant à la source de ses comportements, certains auteurs (Kelley, 1967 ; Mc Arthur, 1972) indiquent qu'en suivant un raisonnement rationnel, certaines conditions devraient plutôt conduire à percevoir les comportements comme des conséquences de stimuli déclencheurs ou de circonstances provenant du contexte.

Dans le chapitre 11, on met en relation le M.C.F. et le cube attributionnel de Kelley afin de savoir dans quelle mesure l'observation des comportements conduit effectivement à l'attribution de traits, mais aussi parfois à des attributions aux stimuli ou aux circonstances, selon que l'on possède, ou non, des informations complémentaires de distinctivité, consistance et consensus. Le chapitre suivant (chapitre 12), consacré également à la mise en relation du M.C.F. et du cube de Kelley, se penchera sur les valorisations attributionnelles (à l'individu *versus* aux stimuli *versus* aux circonstances), en renforçant l'aspect attributionnel normatif par l'introduction d'une sanction. Le chapitre 13 poursuit l'étude de la thématique attributionnelle et de la valeur des attributions

en examinant le degré de prise de conscience de la valorisation des inférences personnologiques.

Le chapitre 14, lui aussi axé sur la valeur, porte sur la mesure de la désirabilité et de l'utilité sociales d'informations sur les caractéristiques personnologiques, ce dans le cadre d'une procédure de recrutement. Puis c'est la valeur des caractéristiques personnologiques en elles-mêmes qui seront examinées : en prenant appui sur Jellison et Green (1981), qui mirent en évidence que la localisation du contrôle des renforcements (LOC : *Locus Of Control*) relevait non pas tant d'un tait de personnalité que d'une norme sociale de jugement, on montrera (chapitre 15) que l'on peut aussi considérer les traits du M.C.F. comme des normes sociales de jugement. Enfin, nous situant à nouveau dans le cadre d'un recrutement, la norme personnologique décrite par le M.C.F. sera mise en concurrence avec la norme d'allégeance (norme se traduisant par la valorisation sociale des individus qui, dans leurs attitudes, comportements et conduites, excluent tout questionnement, et donc toute responsabilité et toute remise en cause, de l'environnement social, préservant ainsi la pérennité de la hiérarchie des pouvoirs inhérente à cet environnement). On étudiera alors la préférence accordée par les recruteurs à la norme personnologique par rapport à la norme d'allégeance (chapitre 16).

Chapitre 11 : des individus systématiquement déclarés à l'origine de leurs comportements ?

Dire que les psychologues caractérisent souvent les individus par des traits de personnalité signifie que les psychologues observent des comportements (directement ou à partir des réponses fournies à des questionnaires autodescriptifs) puis que, de cette observation, ils infèrent des traits de personnalité qu'ils attribuent aux individus. Une telle posture idéologique se concrétise donc par un accent mis sur le poids de l'acteur dans l'adoption de ses conduites, ce au détriment de la prise en compte de tout facteur environnemental. Or cet accent sur le poids de l'acteur, et corollairement cette absence de prise en compte des facteurs environnementaux, permet de responsabiliser l'individu et corollairement de déresponsabiliser l'environnement, notamment social. Ce postulat débouche sur la légitimation d'une préservation de l'environnement de toute velléité de remise en cause en réservant toute sanction au seul acteur[90] selon le raisonnement suivant : puisque l'environnement n'intervient en rien dans l'adoption des conduites de l'individu, puisque l'individu est seul responsable de ses actes, il ne servirait à rien de songer à transformer l'environnement ; en conséquence, c'est l'individu qui doit seul subir les conséquences de ses actes.

Il convient maintenant de se demander si l'accent ainsi mis sur l'acteur ne constitue pas une accentuation illégitime, ne constitue pas ce qu'au 19ème siècle Nietzsche (éd.1968), puis plus récemment Ross (1977), ont appelé une « erreur

[90] Comme l'indique Beauvois (1976, p. 14) : « Le rôle de l'environnement dans le déterminisme des conduites évacué du procès évaluatif, [celui-ci peut] déboucher sur la sanction de l'individu ».

fondamentale », avant que des auteurs comme Jellison et Green (1981) y voient, du fait de la fréquence de cette attribution, davantage une norme qu'une erreur.

Kelley (1967) a en effet considéré que le comportement d'un individu peut, certes, être attribué à la personne, mais aussi parfois aux stimuli ou aux circonstances si l'on disposait d'informations complémentaires ayant trait à la distinctivité, à la consistance et au consensus quant au comportement observé. La distinctivité concerne la variation des réactions de l'acteur à des stimuli équivalents, la consistance renvoie d'une part à la consistance dans le temps et d'autre part à la consistance malgré la variation du contexte dans lequel l'acteur est en contact avec le stimulus, et le consensus réfère à l'identité des conduites réactives de différents acteurs. Pour reprendre l'un des exemples fourni par Mc Arthur, si l'on veut connaître les causes du rire du spectateur face au clown, il convient de se demander a) si le spectateur rit aux pitreries de tout clown ou seulement à celles de l'actuel clown (distinctivité), b) si son rire est ou non systématique face à ce clown (consistance) et c) si tout spectateur rit en présence de ce clown (consensus).

Mc Arthur (1972) a vérifié expérimentalement qu'on obtenait une attribution à la personne en associant distinctivité faible, consensus faible et consistance forte ; qu'on obtenait une attribution au stimulus par l'association de distinctivité forte, consensus fort et consistance forte ; et qu'on aboutissait à une attribution aux circonstances lorsque l'on associait distinctivité forte et consistance faible (le consensus n'intervenant pas pour cette attribution).

L'étude présentée dans ce chapitre[91] met en rapport le modèle du M.C.F. et la théorie de Kelley. Cette étude a ainsi pour objectif d'examiner si l'observation de comportements référant aux dimensions du M.C.F. conduit systématiquement à l'attribution de traits ou si cette observation ne conduit pas aussi parfois à des attributions aux stimuli ou aux circonstances, selon que l'on possède ou non des informations complémentaires de distinctivité, de consistance et de consensus. Un second objectif, secondaire, vise à savoir si ces attributions varient selon le pôle positif ou négatif de la dimension comportementale considérée[92].

1. Méthode

Un questionnaire de 40 items a été établi (*cf.* annexes 1 et 2), chaque item mettant en scène le comportement d'un individu dénommé Paul, chaque comportement pouvant être rapporté à l'une des cinq dimensions du M.C.F. Par exemple, pour la dimension amabilité, les deux items suivants étaient utilisés : *Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable* (item renvoyant à la dimension amabilité, formulé de manière positive) et *Avec les membres de sa*

[91] Etude issue de Gangloff et Pasquier (2007).

[92] C'est-à-dire réalise-t-on les mêmes attributions si, sur la dimension « amabilité » par exemple, l'acteur adopte un comportement aimable ou non aimable ?

famille, Paul se montre désagréable (item renvoyant à la dimension amabilité, formulé de manière négative). Les répondants étaient confrontés à la consigne suivante : « On vous propose quelques phrases qui décrivent le comportement d'un personnage. Votre tâche est de décider quelle est, à votre avis, la cause de ce comportement. Pour cela encerclez la lettre A, B ou C qui précède votre choix (un seul choix par question) ». Il s'agissait donc d'une consigne sans enjeu, c'est-à-dire sans conséquences quant à d'éventuelles actions ultérieures à engager vis-à-vis de Paul et prioritairement sans devoir établir un profil psychologique de Paul.

Ce questionnaire global était constitué de deux parties, avec respectivement 10 et 30 items. Dans la première partie, chacun des 10 items (soit deux items pour chacune des cinq dimensions du M.C.F. : un item formulé de manière positive et un de manière négative[93]) était présenté sans aucune information complémentaire ; la seconde partie reprenait les 10 items de la première partie mais ajoutait à chaque fois des informations montrant le consensus, la distinctivité et la consistance de la conduite, soit pour chaque conduite trois modalités d'assemblage de ces informations, ce qui donne un total de 30 items dans cette seconde partie. La première modalité (consensus faible, distinctivité faible, consistance forte) devait, selon Kelley (1967), conduire à une attribution à la personne, la deuxième modalité (distinctivité forte, consistance faible) devait, toujours selon Kelley, conduire à une attribution aux circonstances et la troisième modalité (consensus fort, distinctivité forte, consistance forte) devait aboutir selon cet auteur à une attribution au stimulus.

Par exemple, dans la dimension amabilité formulée de manière positive (*Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable*), il fut procédé, pour obtenir une attribution à la personne, à l'association distinctivité faible, consensus faible et consistance forte. Cela se traduit par les trois informations complémentaires suivantes (item P5 de la deuxième partie) : *Paul se montre agréable avec tout le monde* (distinctivité faible) *; en général, les gens ne se montrent pas agréables avec les membres de leur famille* (consensus faible) *; dans le passé, Paul s'est toujours montré agréable avec les membres de sa famille* (consistance forte).

Toujours dans la dimension amabilité formulée de manière positive, pour obtenir une attribution au stimulus, furent associés distinctivité forte, consensus

[93] Il a déjà été signalé antérieurement (Gangloff, 2000, p. 23) qu'il était bien délicat de tenter de fixer le nombre d'items nécessaire à la mesure de toute dimension personnologique : soit les conduites personnologiques sont, suivant la théorie différencialiste, indépendantes de tout contexte (et dans ce cas un seul item par dimension est suffisant), soit ces conduites varient selon le contexte, et il est alors illusoire de prétendre pouvoir reconstituer l'ensemble des contextes possibles. Mettant ici en quelque sorte à l'épreuve la théorie personnologique, nous avons choisi d'appliquer ses présupposés en ne construisant qu'un item par dimension (item doublé pour présenter une version positive et une version négative).

fort et consistance forte. Cela se traduit, par les trois informations suivantes (item S5 de la deuxième partie) *: Paul ne se montre agréable qu'avec les membres de sa famille* (distinctivité forte) ; *en général, les gens se montrent eux aussi agréables avec les membres de leur famille* (consensus fort) ; *dans le passé, Paul s'est toujours montré agréable avec les membres de sa famille* (consistance forte).

Enfin, toujours dans la dimension amabilité formulée de manière positive, pour obtenir une attribution aux circonstances, c'est l'association distinctivité forte et consistance faible qui fut réalisée (d'après les résultats de Mc Arthur, 1972, le consensus n'intervenant pas pour cette attribution). Cela se traduit par les deux informations suivantes (item C5 de la deuxième partie) : *Paul ne se montre agréable qu'avec les membres de sa famille* (distinctivité forte) *; dans le passé, Paul s'est rarement montré agréable avec les membres de sa famille* (consistance faible).

A la suite de chacun des 40 items, le sujet devait cocher une proposition parmi trois propositions. Par exemple, pour la dimension amabilité formulée de manière positive, soit un item dans la première partie et trois items dans la deuxième, les trois propositions suivantes étaient indiquées, correspondant respectivement à une attribution à la personne (proposition A), au stimulus (proposition B) et aux circonstances (proposition C) :

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable.
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre agréable.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable.

Afin de diminuer la longueur du questionnaire et d'éviter que les sujets se voient proposer, pour chaque dimension, les deux formulations opposées utilisées (la positive et négative), le questionnaire global a été scindé en plusieurs sous-questionnaires, chaque sujet n'ayant ainsi eu à répondre qu'à un nombre limité d'items. Ainsi la première partie fut scindée en deux sous-parties (sous-parties 1a et 1b) et la deuxième partie en trois sous-parties (sous-parties 2a, 2b et 2c). Le tableau 32 indique la répartition des items dans chacune de ces sous-parties, chacune de ces sous-parties présentant une fois chacune des cinq dimensions du M.C.F. :

Sous-partie 1a	items 1, 3, 6, 7, 10
Sous-partie 1b	items 2, 4, 5, 8, 9
Sous-partie 2a	items S1, C6, P9, S10, P8, C3, P2, S4, P5, S7
Sous-partie 2b	items P1, S8, C5, C7, S2, P3, C9, P4, S6, P10
Sous-partie 2c	items C1, C10, P6, S3, S5, C2, C4, C8, S9, P7

Tableau 32 : répartition des items dans les 5 sous-parties du questionnaire global

Six sous-questionnaires ont été élaborés et distribués aléatoirement en amphithéâtre, aboutissant à six groupes d'étudiants et étudiantes inscrits en

première année de psychologie, chaque groupe répondant à une combinaison spécifique d'une sous-partie 1 et d'une sous-partie 2, soit un total de quinze questions par sujet, questions réparties sur trois pages avec, sur la première page, uniquement cinq questions sans information, et sur les deux pages suivantes 10 questions avec informations. Cette répartition figure au tableau 33 suivant :

	Sous-partie 2a	Sous-partie 2b	Sous-partie 2c	
Sous-partie 1a	G1 (N=39)	G3 (N=35)	G5 (N=31)	N=105
Sous-partie 1b	G2 (N=39)	G4 (N=7)	G6 (N=1)	N=47
	N=78	N=42	N=32	N=152

Tableau 33 : affectation des sous-parties aux 6 groupes de sujets (ainsi, par exemple, les sujets du groupe G1 ont répondu aux sous-parties 1a et 2a).

Quant à l'analyse des résultats, elle a été réalisée en regroupant les réponses obtenues aux sous-parties 1a et 1b d'une part, et celles obtenues aux sous-parties 2a, 2b et 2c d'autre part.

2. Résultats

2.1. Réponses à la première sous-partie (sous-partie sans information de consensus, distinctivité et consistance).

La lecture du tableau 34 montre que les attributions à la personne sont minoritaires, ce qui signifie que l'accentuation du poids de l'acteur est beaucoup moins fréquente que ce qu'enseigne la littérature.

Toutes dimensions confondues, que l'on associe les formulations positives aux négatives ou que l'on examine ces formulations séparément (*cf.* les trois dernières lignes), on observe en effet que les attributions au stimulus arrivent systématiquement en tête, et ce en se différenciant significativement des attributions à la personne dans deux cas sur trois.

Si l'on examine les cinq dimensions une à une en séparant formulations positives et négatives (soit dix situations), on remarque que les attributions à la personne n'arrivent en tête en se différenciant des deux autres types d'attributions qu'une seule fois, dans la dimension stabilité émotionnelle formulée positivement.

Dimensions et effectifs des répondants		Résultats			
		Attrib. Personne	Attrib. Stimuli	Attrib. Circonst.	Comparaisons, χ^2 et *p*
Largeur d'esprit	Formulation positive (N=104, 1 non rép.)	37	41	26	37/41, χ^2=0,21 ; NS
					37/26, χ^2=1,92 ; NS

					41/26, χ^2=3,36 ; NS (*p*.06)
	Formulation négative (N=47)	13	13	21	13/13, χ^2= 0 ; NS
					13/21, χ^2=1,88 ; NS
					13/21, χ^2=1,88 ; NS
	Total (N=151)	50	54	47	50/54, χ^2=0,15 ; NS
					50/47, χ^2=0,09 ; NS
					54/47, χ^2=0,49 ; NS
Méticulosité	Formulation positive (N=103, 2 non rép.)	19	57	27	19/57, χ^2=19 ; S
					19/27, χ^2=1,39 ; NS
					57/27, χ^2=10,71 ; S
	Formulation négative (N=47)	6	28	13	6/28, χ^2=14,24 ; S
					6/13, χ^2=2,58 ; NS
					28/13, χ^2=2,78 ; NS
	Total (N=150)	25	85	40	25/85, χ^2=32,73 ; S
					25/40, χ^2=3,46 ; NS (*p*.06)
					85/40, χ^2=16,20 ; S
Amabilité	Formulation positive (N=47)	10	22	15	10/22, χ^2=4,50 ; S
					10/15, χ^2=1 ; NS

					22/15, χ^2=1,32 ; NS
	Formulation Négative (N=105)	4	44	57	4/44, χ^2=33,33 ; S
					4/57, χ^2=46,05 ; S
					44/57, χ^2=1,67 ; NS
	Total (N=152)	14	66	72	14/66, χ^2=33,80 ; S
					14/72, χ^2=39,12 ; S
					66/72, χ^2=0,75 ; NS
Extraversion	Formulation positive (N=105)	46	40	19	46/40, χ^2=0,42 ; NS
					46/19, χ^2=11,22 ; S
					40/19, χ^2=7,47 ; S
	Formulation négative (N=47)	13	22	12	13/22, χ^2=2,31 ; NS
					13/12, χ^2=0,04 ; NS
					22/12, χ^2=2,94 ; NS (*p*.08)
	Total (N=152)	59	62	31	59/62, χ^2=0,07 ; NS
					59/31, χ^2=8,71 ; S
					62/31, χ^2=10,33 ; S
Stabilité Emotionnelle	Formulation positive (N=47)	31	5	11	31/5, χ^2=18,78 ; S
					31/11, χ^2=9,52 ; S

					5/11, χ^2=2,25 ; NS
	Formulation négative (N=105)	35	47	23	35/47, χ^2=1,76 ; NS
					35/23, χ^2=2,48 ; NS
					47/23, χ^2=8,23 ; S
	Total (N=152)	66	52	34	66/52, χ^2=1,66 ; NS
					66/34, χ^2=10,24 ; S
					52/34, χ^2=3,77 ; NS (*p*.05)
Total formulations positives	(N=406)	143	165	98	143/165, χ^2=1,57 ; NS
					143/98, χ^2=8,40 ; S
					165/98, χ^2=17,07 ; S
Total formulations négatives	(N=351)	71	154	126	71/154, χ^2=30,62 ; S
					71/126, χ^2=15,36 ; S
					154/126, χ^2=2,80 ; NS (*p*.09)
Total général	(N=757)	214	319	224	214/319, χ^2=20,68 ; S
					214/224, χ^2=0,23 ; NS
					319/224, χ^2=16,62 ; S

Tableau 34 : réponses obtenues dans la situation aucune information fournie (sous-partie 1 du questionnaire global). Dans la dernière colonne sont notés soit S lorsque les différences sont significatives à $p<0,05$, soit NS en cas de différences non significatives.

2.2. Réponses à la deuxième sous-partie (sous-partie avec informations complémentaires).

La lecture du tableau 35, qui porte sur les cinq dimensions formulées positivement, permet de constater que toutes les hypothèses de Kelley sont vérifiées : les informations censées conduire respectivement à des attributions à la personne, au stimulus et aux circonstances, aboutissent effectivement à ces attributions, même si dans quatre cas sur les dix-huit examinés on observe des classements *ex æquo* en première position. Ainsi, pour les dimensions largeur d'esprit et méticulosité, lorsque les informations fournies étaient censées conduire à des attributions aux circonstances, ces circonstances sont bien classées en tête, mais à égalité avec le stimulus ; de même, pour les dimensions amabilité et stabilité émotionnelle, le stimulus est classé en tête lorsque les informations prévoyaient ce classement, mais alors à égalité avec l'attribution à la personne.

Dimensions	**Hypo de Kelley et effectifs des répondants**	**Résultats**			
		Attrib. à la Personne	**Attrib. aux Stimuli**	**Attrib. aux Circonst.**	**Comparaisons, χ^2 et *p***
Largeur d'esprit	P (N=41)	40	0	1	**40/0, χ^2 =40 ; S**
					40/1, χ^2 = 37,10 ; S
					0/1, χ^2= 1 ; NS
	S (N=32)	4	26	2	**4/26, χ^2 = 16,13 ; S**
					4/2, χ^2=0,67 ; NS
					26/2, χ^2 = 20,57 ; S
	C (N=78)	3	39	36	**3/39, χ^2 =30,86 ; S**
					3/36, χ^2 =27,92 ; S
					39/36, χ^2=0,12 ; NS
	Total (N=151)	47	65	39	47/65, χ^2=2,89 ; NS (*p*.08)

					47/39, χ^2=0,74 ; NS
					65/39, χ^2 = 6,50 ; S
Méticulosité	P (N=42)	39	2	1	**39/2, χ^2 =33,39 ; S**
					39/1, χ^2 =36,10 ; S
					2/1, χ^2=0,33 ; NS
	S (N=78)	5	66	7	**5/66, χ^2 =52,41 ; S**
					5/7, χ^2=0,33 ; NS
					66/7, χ^2 =47,68 ; S
	C (N=32)	0	11	21	**0/11, χ^2 =11 ; S**
					0/21, χ^2 =21 ; S
					11/21, χ^2=3,13 ; NS (*p*.07)
	Total (N=152)	44	79	29	**44/79, χ^2 =9,96 ; S**
					44/29, χ^2=3,08 ; NS (*p*.07)
					79/29, χ^2 =23,15 ; S
Amabilité	P (N=78)	66	8	4	***66/8, χ^2 =45,46 ; S***
					66/4, χ^2 =54,91 ; S
					8/4, χ^2=1,33 ; NS
	S (N=32)	12	15	5	12/15, χ^2=0,33 ; NS
					12/5, χ^2=2,88 ; NS (*p*.08)
					15/5, χ^2 =5 ; S

	C (N=42)	1	12	29	**1/12, χ^2=9,31 ; S**
					1/29, χ^2=26,13 ; S
					12/29, χ^2=7,05 ; S
	Total (N=152)	79	35	38	**79/35, χ^2 =16,98 ; S**
					79/38, χ^2 =14,37 ; S
					35/38, χ^2=0,12 ; NS
Extraversion	P (N=32)	26	2	4	**26/2, χ^2=20,57 ; S**
					26/4, χ^2=16,13 ; S
					2/4, χ^2=0,67 ; NS
	S (N=78)	22	46	10	**22/46, χ^2=8,47 ; S**
					22/10, χ^2=4,50 ; S
					46/10, χ^2 =23,14 ; S
	C (N=42)	2	7	33	2/7, χ^2=2,78 ; NS (*p*.09)
					2/33, χ^2=27,46 ; S
					7/33, χ^2=16,90 ; S
	Total (N=152)	50	55	47	50/55, χ^2=0,24 ; NS
					50/47, χ^2=0,09 ; NS
					55/47, χ^2=0,63 ; NS

Stabilité émotionnelle	P (N=78)	72	3	3	**72/3, χ^2 =63,48 ; S**
					72/3, χ^2 =63,48 ; S
					3/3, χ^2=0 ; NS
	S (N=32)	13	16	3	13/16, χ^2=0,31 ; NS
					13/3, χ^2 =6,25 ; S
					16/3, χ^2 =8,89 ; S
	C N=42)	2	7	33	2/7, χ^2=2,78 ; NS (*p*.09)
					2/33, χ^2 =27,46 ; S
					7/33, χ^2 =16,90 ; S
	Total (N=152)	87	26	39	**87/26, χ^2 =32,93 ; S**
					87/39, χ^2 =18,29 ; S
					26/39, χ^2=2,60 ; NS
Total formulations positives	P (N=271)	243	15	13	**243/15, χ^2 =201,49 ; S**
					243/13, χ^2 =206,64 ; S
					15/13, χ^2=0,14 ; NS
	S (N=252)	56	169	27	**56/169, χ^2 =56,75 ; S**
					56/27, χ^2 =10,13 ; S
					169/27, χ^2 =102,88 ; S
	C (N=236)	8	76	152	**8/76, χ^2 =55,05 ; S**

					8/152, χ^2 =129,60 ; S
					76/152, χ^2 =25,33 ; S
	Total (N=759)	307	260	192	**307/260, χ^2 =3,90 ; S**
					307/192, χ^2 =26,50 ; S
					260/192, χ^2 =10,23 ; S

Tableau 35 : réponses obtenues dans la situation informations fournies (sous-partie 2 du questionnaire global), par dimension formulée positivement. Par exemple, pour la dimension largeur d'esprit, quand Kelley fait l'hypothèse d'une attribution à la personne, nous obtenons 40 attributions à la personne (P), aucune aux stimuli (S) et 1 aux circonstances (C). N.B. : une non réponse a été observée pour la dimension largeur d'esprit. Dans la dernière colonne sont notés soit S lorsque les différences sont significatives à $p<0,05$), soit NS en cas de différences non significatives.

Les données du tableau 36, qui renvoient aux cinq dimensions formulées négativement, aboutissent également à une confirmation systématique des hypothèses de Kelley : les informations fournies censées provoquer des attributions à la personne, au stimulus et aux circonstances y conduisent bien, même si , comme pour les formulations positives du tableau 4, sont constatés cinq classements en premier rang qui sont des *ex æquo*. Pour les dimensions méticulosité, extraversion et stabilité émotionnelle, les circonstances arrivent bien en première position quand cela était prévu, mais à égalité avec le stimulus ; de même, pour les dimensions amabilité et extraversion, le stimulus arrive bien en tête lorsque les informations y prédisposent, mais à égalité avec l'attribution personnologique.

Dimensions	**Hypo de Kelley et effectifs des répondants**	**Résultats**			
		Attrib. à la Personne	**Attrib. aux Stimuli**	**Attrib. aux Circonst.**	**Comparaisons, χ^2 et p**
Largeur d'esprit	P (N=42)	35	5	2	**35/5, χ^2 =22,50 ; S**
					35/2, χ^2 =29,43 ; S

					5/2, χ^2=1,29 ; NS
	S (N= 77)	24	47	6	**24/47, χ^2 =7,45 ; S**
					24/6, χ^2 =10,80 ; S
					47/6, χ^2 =31,72 ; S
	C (N= 32)	1	7	24	**1/7, χ^2 =4,50 ; S**
					1/24, χ^2 =21,16 ; S
					7/24, χ^2 =9,32 ; S
	Total (N=151)	60	59	32	60/59, χ^2=0,01 ; NS
					60/32, χ^2 =8,52 ; S
					59/32, χ^2 =8,01 ; S
Méticulosité	P (N=78)	59	14	5	**59/14, χ^2 =24,74 ; S**
					59/5, χ^2 =45,56 ; S
					14/5, χ^2 =4,26 ; S
	S (N=42)	6	34	2	**6/34, χ^2 =19,60 ; S**
					6/2, χ^2=2 ; NS
					34/2, χ^2 =28,44 ; S
	C (N=32)	0	12	20	**0/12, χ^2 =12 ; S**
					0/20, χ^2 =20 ; S
					12/20, χ^2=2 ; NS
	Total (N=152)	65	60	27	65/60, χ^2=0,20 ; NS
					65/27, χ^2 =15,70 ; S

					60/27, χ^2 =12,52 ; S
Amabilité	P (N=32)	25	5	2	**25/5, χ^2 =13,33 ; S**
					25/2, χ^2 =19,59 ; S
					5/2, χ^2=1,22 ; NS
	S (N= 42)	13	21	8	13/21, χ^2=1,88 ; NS
					13/8, χ^2=1,19 ; NS
					21/8, χ^2 =5,83 ; S
	C (N=77)	2	8	67	2/8, χ^2=3,60 ; NS (*p*.05)
					2/67, χ^2 =61,23 ; S
					8/67, χ^2 =46,41 ; S
	Total (N= 151)	40	34	77	40/34, χ^2=0,49 ; NS
					40/77, χ^2 =11,70 ; S
					34/77, χ^2 =16,66 ; S
Extraversion	P (N=78)	66	8	4	**66/8, χ^2 =45,46 ; S**
					66/4, χ^2 =54,91 ; S
					8/4, χ^2=1,33 ; NS
	S (N=42)	10	24	8	10/24, χ^2=5,76 ; NS (*p*.05)
					10/8, χ^2=0,22 ; NS
					24/8, χ^2 =8 ; S

	C (N=32)	1	12	19	**1/12, χ^2=9,31 ; S**
					1/19, χ^2=16,20 ; S
					12/19, χ^2=1,58 ; NS
	Total (N=152)	77	44	31	**77/44, χ^2=9 ; S**
					77/31, χ^2 =19,59 ; S
					44/31, χ^2=2,25 ; NS
Stabilité émotionnelle	P (N=42)	37	3	2	**37/3, χ^2=28,90 ; S**
					37/2, χ^2=31,41 ; S
					3/2, χ^2=0,20 ; NS
	S (N=78)	25	48	5	**25/48, χ^2=7,25 ; S**
					25/5, χ^2=13,33 ; S
					48/5, χ^2=34,89 ; S
	C (N=32)	1	12	19	**1/12, χ^2=9,31 ; S**
					1/19, χ^2=16,20 ; S
					12/19, χ^2=1,58 ; NS
	Total (N=152)	63	63	26	63/63, χ^2=0 ; NS
					63/26, χ^2 =15,38 ; S
					63/26, χ^2 =15,38 ; S
Total formulations	P (N=272)	222	35	15	**222/35, χ^2 =136,07 ; S**

négatives					**222/15, χ^2 =180,80 ; S**
					35/15, χ^2 =8 ; S
	S (N=281)	78	174	29	**78/174, χ^2 =36,57 ; S**
					78/29, χ^2 =22,44 ; S
					174/29, χ^2 =103,57 ; S
	C (N= 205)	5	51	149	**5/51, χ^2 =37,79 ; S**
					5/149, χ^2 =134,65 ; S
					51/149, χ^2 =48,02 ; S
	Total (N=758)	305	260	193	305/260, χ^2=3,58 ; NS (p.05)
					305/193, χ^2 =25,19 ; S
					260/193, χ^2 =9,91 ; S

Tableau 36 : réponses obtenues dans la situation informations fournies (sous-partie 2 du questionnaire global), par dimension formulée négativement. N.B. : deux non réponses ont été observées (pour la dimension largeur d'esprit et pour la dimension amabilité). Dans la dernière colonne sont notés soit S lorsque les différences sont significatives à p<0,05), soit NS en cas de différences non significatives.

L'examen du tableau 37, dans lequel sont consignés les résultats obtenus avec sommation des formulations positives et négatives de chacune des cinq dimensions, permet de constater que toutes les attributions attendues sont obtenues, même si, pour la dimension largeur d'esprit, les attributions attendues aux circonstances, bien qu'effectives, se présentent au même rang que les attributions au stimulus, et si, pour la dimension amabilité, les attributions au stimulus, bien que devançant les attributions aux circonstances, se situent au même niveau que les attributions à la personne.

Dimensions	Hypo de Kelley et effectifs des répondants	Résultats			
		Attrib. à la Personne	**Attrib. aux Stimuli**	**Attrib. aux Circonst.**	**Comparaisons, χ^2 et *p***
Largeur d'esprit	P (N=83)	75	5	3	**75/5, χ^2=61,25 ; S**
					75/3, χ^2=66,46 ; S
					5/3, χ^2=0,50 ; NS
	S (N=109)	28	73	8	**28/73, χ^2 =20,05 ; S**
					28/8, χ^2=11,11 ; S
					73/8, χ^2=52,16 ; S
	C (N=110)	4	46	60	**4/46, χ^2=35,28 ; S**
					4/60, χ^2=49 ; S
					46/60, χ^2=1,85 ; NS
	Total (N=302)	107	124	71	107/124, χ^2=1,25 ; NS
					107/71, χ^2 =7,28 ; S
					124/71, χ^2 =14,41 ; S
Méticulosité	P (N=120)	98	16	6	**98/16, χ^2 =58,98 ; S**
					98/6, χ^2=81,38 ; S
					16/6, χ^2=4,55 ; S
	S (N=120)	11	100	9	**11/100, χ^2 =71,36 ; S**
					11/9, χ^2=0,20 ; N

					100/9, χ^2 =75,97 ; S
	C (N= 64)	0	23	41	**0/23, χ^2 =23 ; S**
					0/41, χ^2 =41 ; S
					23/41, χ^2 =5,06 ; S
	Total (N= 304)	109	139	56	109/139, χ^2=3,63 ; NS (*p*.05)
					109/56, χ^2 =17,02 ; S
					139/56, χ^2 =35,33 ; S
Amabilité	P (N=110)	91	13	6	**91/13, χ^2 =58,50 ; S**
					91/6, χ^2 =74,48 ; S
					13/6, χ^2=2,58 ; NS
	S (N=74)	25	36	13	25/36, χ^2=1,98 ; NS
					25/13, χ^2=3,79 ; NS (*p*.05)
					36/13, χ^2 =10,80 ; S
	C (N=119)	3	20	96	**3/20, χ^2 =12,57 ; S**
					3/96, χ^2 =87,36 ; S
					20/96, χ^2 =49,79 ; S
	Total (N= 303)	119	69	115	**119/69, χ^2 =13,30 ; S**
					119/115, χ^2=0,07 ; NS
					69/115, χ^2 =11,50 ; S

Extraversion	P (N=110)	92	10	8	**92/10, χ^2 =65,92 ; S**
					92/8, χ^2 =70,56 ; S
					10/8, χ^2=0,22 ; NS
	S (N=120)	32	70	18	**32/70, χ^2 =14,16 ; S**
					32/18, χ^2 =3,92 ; S
					70/18, χ^2 =30,73 ; S
	C (N=74)	3	19	52	**3/19, χ^2 =11,64 ; S**
					3/52, χ^2 =43,65 ; S
					19/52, χ^2 =15,34 ; S
	Total (N= 304)	127	99	78	127/99, χ^2=3,47 ; NS (*p*.06)
					127/78, χ^2 =11,71 ; S
					99/78, χ^2=2,49 ; NS
Stabilité émotionnelle	P (N=120)	109	6	5	**109/6, χ^2 =92,25 ; S**
					109/5, χ^2 =94,88 ; S
					6/5, χ^2=0,09 ; NS
	S (N=110)	38	64	8	**38/64, χ^2 =6,63 ; S**
					38/8, χ^2 =19,57 ; S
					64/8, χ^2 =43,56 ; S

	C (N=74)	3	19	52	**3/19, χ^2 =11,64 ; S**
					3/52, χ^2 =43,65 ; S
					19/52, χ^2 =15,34 ; S
	Total (N=304)	150	89	65	**150/89, χ^2 =15,57 ; S**
					150/65, χ^2 =33,60 ; S
					89/65, χ^2=3,74 ; NS (*p*.05)
Total	P (N=543)	465	50	28	**465/50, χ^2 =334,42 ; S**
					465/28, χ^2 =387,36 ; S
					50/28, χ^2 =6,21 ; S
	C (N=441)	134	343	56	**134/343, χ^2 =91,57 ; S**
					134/56, χ^2 =32,02 ; S
					343/56, χ^2 =206,44 ; S
	S (N=533)	13	127	301	**13/127, χ^2 =92,83 ; S**
					13/301, χ^2 =264,15 ; S
					127/301, χ^2 =70,74 ; S
	Total (N=1517)	612	520	385	**612/520, χ^2 =7,48 ; S**
					612/385, χ^2 =51,68 ; S
					520/385, χ^2 =20,14 ; S

Tableau 37 : réponses obtenues dans la situation informations fournies (sous-partie 2 du questionnaire global), par dimension, formulations positives et

négatives rassemblées. NB = trois non réponses ont été observées (2 dans la dimension largeur d'esprit, et 1 dans la dimension amabilité), d'où un total général de 1517 réponses effectives au lieu des 1520 attendues (10 items pour chacun des 152 sujets). Dans la dernière colonne sont notés soit S lorsque les différences sont significatives à $p<0,05$), soit NS en cas de différences non significatives.

3. Discussion et conclusion

Lorsqu'on propose à une personne de répondre de manière autodescriptive aux questions d'un test de personnalité, c'est pour établir son profil personnologique. Ceci est certes une lapalissade, mais qui sous-tend un présupposé selon lequel les réponses fournies par cette personne devront évidemment être considérées comme reflétant sa personnalité. Or que constate-t-on ici ? Que les attributions à la personne dépendent d'informations complémentaires. Plus exactement que, selon les informations fournies[94], on aboutit soit à des attributions à la personne, soit à des attributions au stimulus, soit à des attributions aux circonstances (deuxième partie de l'étude). En l'absence de ces informations contextualisantes (première partie de l'étude), les attributions ne portent que minoritairement sur la personne. Or les conduites évoquées dans les tests de personnalité étant dépourvues de ces informations complémentaires, ces conduites ne devraient que minoritairement être attribuées à l'individu, et ne devraient donc que minoritairement conduire à l'élaboration d'un profil psychologique. En d'autres termes, vu l'imprécision contextuelle inhérente aux tests de personnalité, l'ambiguïté de toute interprétation des réponses est inévitable : l'établissement d'un profil personnologique peut alors facilement relever d'un artefact attributionnel.

Les deux études présentées ici étaient cependant sans enjeu. La tâche des sujets n'était qu'attributionnelle : il ne s'agissait notamment pas pour eux d'établir des profils personnologiques devant déboucher sur l'application d'une décision. Il importe alors de savoir si la présence d'un enjeu conduit aux mêmes résultats. C'est ce que nous allons examiner dans le chapitre suivant.

[94] Informations qui précisent, par une combinaison des variables de consistance, de distinctivité et de consensus des conduites proposées, le contexte d'apparition de ces conduites.

Chapitre 12 : de l'instrumentalité des attributions à la personne

Nous venons de constater que les attributions à la personne n'étaient quasi systématiques que si des informations complémentaires fournies au répondant s'y prêtaient. Dans le cas contraire, les attributions portaient plus fréquemment sur le stimulus ou sur les circonstances en fonction des informations complémentaires fournies, et ce quelle que soit la dimension comportementale considérée et quel que soit le pôle, positif ou négatif, de cette dimension. Autre constat réalisé : en l'absence de telles informations complémentaires les attributions n'étaient que minoritairement personnologiques, ce que nous avons expliqué par le fait que la tâche des sujets était de répondre de la manière la plus logique possible, sans aucune exigence d'une éventuelle sanction à appliquer. *A contrario* il a, ailleurs, été observé que lorsque l'application d'une telle sanction était explicitement stipulée dans la tâche, en l'occurrence une pénalité à infliger à un délinquant, les attributions étaient systématiquement internes (Hardy-Massard et Gangloff, 2007[95]). Mais outre que cette dernière étude entrait dans le domaine bien particulier du judiciaire, la théorie des attributions de Kelley n'y était pas intégrée.

Il s'agit donc, dans le présent chapitre, basé sur une étude exploratoire[96], de croiser certains éléments de chacune de ces deux dernières études, dans une tâche de recrutement où une sanction (embauche/refus d'embauche) devait être appliquée, avec comme base de décision la présentation de conduites de candidats renvoyant aux cinq dimensions du M.C.F. Ces conduites n'étaient contextualisées par aucune information de consensus, consistance et

[95] Dans cette étude, huit scénarios représentant chacun une infraction étaient présentés, les sujets devant indiquer le niveau de sanction qu'ils considéraient devoir être appliqué au délinquant puis expliquer pourquoi. Il a alors été remarqué que ces explications étaient formulées en termes d'intensité de responsabilité attribuée au délinquant.

[96] *Cf.* Gangloff (2009)

distinctivité, ce qui interdisait *a priori* toute attribution rationnelle. En nous plaçant en amont de la sanction nous nous sommes demandés si des professionnels du recrutement et de l'insertion allaient, malgré cette impossibilité d'attribution rationnelle, valoriser les inférences attributives, et notamment s'ils allaient valoriser les inférences permissives d'attributions personnologiques.

1. Méthode

Vingt et un professionnels du recrutement et de l'insertion professionnelle furent confrontés à un questionnaire mettant en scène dix comportements à la suite de chacun desquels ils devaient cocher, parmi trois attributions proposées et non exclusives entre elles, d'une part celle(s) qu'ils souhaiteraient obtenir d'un bon candidat à un emploi, et d'autre part celle(s) qu'ils pensaient qu'ils obtiendraient d'un mauvais candidat[97].

Le questionnaire utilisé[98] est le même que celui utilisé dans la première partie de l'étude précédente. Rappelons donc seulement brièvement qu'il est constitué de dix phrases renvoyant aux cinq dimensions du M.C.F., deux phrases par dimension, l'une située sur le pôle positif et la seconde sur le pôle négatif. Par exemple, pour la dimension amabilité, les deux items suivants étaient utilisés : « *Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable* » (item renvoyant à la dimension amabilité, formulé de manière positive) et « *Avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable* » (item renvoyant à la dimension amabilité, formulé de manière négative)[99]. A la suite de chacun des dix items, le sujet devait cocher une ou plusieurs proposition(s) parmi trois correspondant respectivement à une attribution à la personne (proposition A), au stimulus (proposition B) et aux circonstances (proposition C). Par exemple, pour l'item amabilité formulé positivement, les trois attributions suivantes étaient proposées : « *A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable* », « *B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre agréable* », « *C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable* ». Nous avons alors étudié la répartition des réponses fournies que nous avons traitées par χ^2.

---

[97] Précisons que rien n'obligeait formellement les sujets à fournir des réponses différentes pour le bon candidat et pour le mauvais, ou plus précisément à créer des différences qu'ils n'auraient pas spontanément envisagées. Le paradigme utilisé (paradigme du législateur : Gangloff, 2006) se rapproche donc du paradigme du juge avec passations intra-individuelles.

[98] Sa consigne et sa présentation complète figurent en annexe 3.

[99] A l'instar de ce que l'on observe dans les inventaires de personnalité, et plus globalement dans les situations de recrutement, nous avons à nouveau choisi de mettre en scène des situations qui relèvent des différentes sphères de vie et pas uniquement de la sphère professionnelle.

2. Résultats

La répartition des réponses toutes dimensions confondues est consignée dans le tableau 38. Les analyses statistiques réalisées conduisent aux principaux constats suivants. En considérant les pôles positifs et négatifs ensemble, aucune différence significative n'apparaît entre les trois attributions, ni en ce qui concerne les réponses attendues du bon candidat ni pour celles du mauvais candidat. Malgré cette équivalence de répartition entre les trois attributions, on observe que les attributions aux circonstances sont plus fréquentes pour les réponses attendues du bon candidat par rapport à celles escomptées du mauvais candidat (χ^2 = 15,37 ; p<0,001).

Au niveau des pôles positifs, on remarque que pour les bons candidats les attributions à la personne sont plus fréquentes que celles au stimulus (χ^2 = 10,94 ; p<0,001) ou aux circonstances (χ^2 = 4,83 ; p=0,03). Inversement, pour les mauvais candidats, les attributions à la personne sont moins fréquentes que celles au stimulus ou aux circonstances (avec dans les deux cas p<0,001). Les comparaisons des réponses attendues du bon et du mauvais candidat montrent également que les attributions à la personne sont plus fréquentes pour les bons candidats que pour les mauvais (p<0,001), de même que les attributions aux circonstances (p=0,04).

Pour les pôles négatifs, les résultats sont pratiquement inverses. Ainsi les bons candidats sont censés faire moins d'attributions à la personne qu'au stimulus ou aux circonstances (dans les deux cas avec p<0,001), alors que les mauvais candidats sont dits attribuer davantage à la personne qu'au stimulus (p=0,003) ou aux circonstances (p<0,001). On constate également que les bons candidats font moins d'attributions à la personne (p<0,001) et davantage d'attributions aux circonstances (p<0,001) que les mauvais.

On remarque enfin, en comparant les pôles positifs et négatifs, que chez les bons candidats les attributions à la personne sont plus fréquentes en situations positives qu'en situations négatives (p<0,001) alors que les données sont inverses pour les mauvais candidats (p<0,001).

	Bon candidat			Mauvais candidat		
	Attrib. Pers.	Attrib. Stim.	Attrib. Circ.	Attrib. Pers	Attrib Stim.	Attrib. Circ.
Somme pôles positifs et négatifs groupés	102	94	130	99	98	74
Somme pôles positifs	89	50	62	13	47	41
Somme pôles négatifs	13	44	68	86	51	33

Tableau 38 : répartition des attributions, les 5 dimensions confondues.

Si l'on analyse maintenant les résultats de manière plus fine, c'est-à-dire dimension par dimension, on aboutit au tableau 39. Les analyses statistiques réalisées sur ce tableau mettent alors en évidence de nombreuses différences significatives (avec *p* toujours au moins inférieur à 0,05).

Pour l'extraversion considérée positivement, les bons candidats fournissent davantage de réponses impliquant la personne que de réponse liées au stimulus (χ^2 = 6,55 ; p=0,01), l'inverse étant observé chez les mauvais candidats (χ^2 = 9,94 ; p=0,001), ce qui conduit à plus d'attributions à la personne (χ^2 = 11,84 ; p<0,001) et à moins d'attributions au stimulus (χ^2= 5,00 ; p=0,02) chez les bons candidats que chez les mauvais. Pour l'extraversion considérée négativement, les bons candidats réalisent plus d'attributions aux circonstances qu'à la personne, et les mauvais plus d'attributions à la personne qu'au stimulus ou aux circonstances, soit, en comparant les bons candidats aux mauvais, moins d'attributions à la personne et plus d'attributions aux circonstances chez les bons que chez les mauvais.

Pour l'amabilité considérée positivement, une seule différence significative apparaît, avec davantage d'attributions à la personne chez les bons candidats que chez les mauvais (χ^2 = 8,05 ; p=0,004). Pour l'amabilité considérée négativement, on remarque, chez les bons candidats plus d'attributions au stimulus ou aux circonstances qu'à la personne, les données des mauvais candidats étant diamétralement opposés, soit, en comparant les bons aux mauvais, moins d'attributions à la personne chez les bons que chez les mauvais candidats.

Pour la conscience professionnelle vue du côté du pôle positif, on remarque davantage d'attributions à la personne et au stimulus chez les bons candidats que chez les mauvais. Vue du côté négatif, les bons candidats effectuent plus d'attributions au stimulus ou aux circonstances qu'à la personne, et réalisent moins d'attributions à la personne que les mauvais candidats.

Pour la stabilité émotionnelle vue sous l'angle positif, les bons candidats attribuent plus à la personne que les mauvais, et corollairement les mauvais candidats attribuent davantage au stimulus et aux circonstances qu'à la personne. Vue sous l'angle négatif, les bons candidats attribuent plus aux circonstances qu'à la personne, les mauvais présentant un profil diamétralement opposé, soit, en comparant les bons candidats aux mauvais, moins d'attributions à la personne et plus aux circonstances chez les premiers par rapport aux seconds.

Enfin, pour l'ouverture d'esprit positive, les bons candidats font davantage d'attributions à la personne qu'au stimulus et les mauvais davantage au stimulus ou aux circonstances qu'à la personne, ce qui aboutit à plus d'attributions à la personne chez les bons que chez les mauvais candidats. Pour la fermeture d'esprit négative, les bons candidats attribuent plus aux circonstances qu'à la personne, et plus globalement moins d'attributions à la personne ou au stimulus que les mauvais candidats.

		Bon candidat			Mauvais candidat		
		Attrib. Pers.	Attrib. Stim.	Attrib. Circ.	Attrib. Pers.	Attrib. Stim.	Attrib. Circ.
Extraversion	Pôle positif	17	5	15	2	15	5
	Pôle négatif	3	9	15	18	8	4
Amabilité	Pôle positif	17	11	10	4	7	11
	Pôle négatif	1	9	14	20	9	6
Caractère Consciencieux	Pôle positif	17	17	13	4	3	7
	Pôle négatif	2	10	11	15	11	10
Stabilité émotionnelle	Pôle positif	18	11	12	2	9	8
	Pôle négatif	5	12	16	16	8	4
Ouverture d'esprit	Pôle positif	20	6	12	1	13	10
	Pôle négatif	2	4	12	17	15	9

Tableau 39 : répartition des attributions en fonction des dimensions et des pôles positifs / négatifs.

Ces différents résultats sont synthétisés dans le tableau 40.

		Bons candidats	Mauvais candidats	Bons/Mauvais
Extraversion	Pôle positif	P>S	P<S	Plus de P et moins de S chez les bons
	Pôle négatif	C>P	P>S et P>C	Moins de P et plus de C chez les bons
Amabilité	Pôle positif			Plus de P chez les bons
	Pôle négatif	S>P et C>P	P>S et P>C	Moins de P chez les bons
Caractère Consciencieux	Pôle positif			Plus de P et plus de S chez les bons
	Pôle négatif	S>P et C>P		Moins de P chez les bons
Stabilité émotionnelle	Pôle positif		S>P et C>P	Plus de P chez les bons
	Pôle négatif	C>P	P>C	Moins de P et plus de C chez les bons
Ouverture d'esprit	Pôle positif	P>S	S>P et C>P	Plus de P chez les bons
	Pôle négatif	C>P		Moins de P et moins de S chez les bons

Tableau 40 : différences significatives dans les répartitions des attributions (avec *p* systématiquement au moins inférieur à 0,05)[100]

3. Discussion et conclusion

Le principal constat de cette recherche est une nette spécification du profil souhaité et corollairement du profil rejeté, spécification qui se traduit de manière différenciée selon le pôle positif *versus* négatif des dimensions. Le bon candidat est ainsi quelqu'un qui, pour les pôles positifs, fait état d'attributions plus fréquentes à la personne qu'au stimulus ou aux circonstances, alors que le mauvais candidat réalise des attributions inverses. En revanche, pour les pôles négatifs, il est attendu des bons candidats qu'ils fassent davantage appel au stimulus ou aux circonstances qu'à la personne (avec des attentes inverses vis-à-vis des mauvais candidats). Synthétiquement parlant, on attend donc que le bon candidat fasse (par rapport au mauvais) plus d'attributions internes sur les pôles positifs des dimensions, et plus d'attributions externes (au stimulus ou aux circonstances) sur les pôles négatifs. Par ailleurs, autre constat non totalement dénué d'intérêt, si l'on remarque bien que ces résultats sont globalement valables quelle que soit la dimension considérée, on observe aussi que certaines dimensions font l'objet d'attentes plus intenses que d'autres. Ainsi, pour les dimensions amabilité et caractère consciencieux considérées positivement, il n'est pas attendu des bons candidats qu'ils attribuent davantage à la personne, ni des mauvais candidats qu'ils attribuent davantage au stimulus ou aux circonstances, ce qui contraste notamment par rapport aux dimensions extraversion et ouverture d'esprit. On remarque enfin, sur un plan plus accessoire, que les pôles négatifs conduisent à davantage d'attentes attributives que les pôles positifs. Ces constats ont plusieurs conséquences.

Commençons alors par rappeler qu'il est souvent considéré que les attributions internes sont systématiquement valorisées, au point que l'on parle de norme d'internalité. Le principal argument avancé pour étayer cette éventuelle existence d'une norme d'internalité est que cette norme permettrait aux agents de pouvoir justifier d'une sanction à appliquer à l'objet examiné, par exemple de légitimer une décision d'embauche ou de refus d'embauche (*cf.* Beauvois, 1984, p. 118 et s.). De nombreuses travaux, tant français qu'étrangers, ont cependant déjà mis en évidence que l'internalité n'est valorisée que si elle ne remet pas en cause la hiérarchie des pouvoirs dans laquelle elle s'inscrit, c'est-à-dire que si elle se concrétise sous une forme d'allégeance (*cf.* par exemple Gangloff, 2002). Nous observons maintenant une nouvelle limite à la valorisation des explications internes puisque cette valorisation n'est ici effective que lorsqu'elle porte sur des conduites positives : dans le cas de conduites négatives, ce sont les explications externes, en termes de stimulus ou de circonstances, qui sont

[100] Les inégalités non significatives ne sont pas reproduites dans le tableau.

préférées. Nous observons donc à nouveau que la valorisation de l'internalité n'est pas systématique, et que cette absence de systématisme n'oblitère ici aucunement l'application d'une sanction.

Sur un autre plan, il convient de souligner que le questionnaire utilisé ici ne contenait aucune information contextuelle permettant une attribution objective des causes des conduites décrites. Cela signifie que tout observateur rationnel de ces conduites était placé dans l'impossibilité de réaliser une quelconque attribution, ce qui aurait dû se traduire par l'absence de toute valorisation attributive de la part des répondants. Or il est observé que les professionnels interrogés attendent d'autres réactions, réactions se traduisant par des attributions différenciées. En d'autres termes, les professionnels interrogés attendent des candidats à un emploi qu'ils se comportent de manière irrationnelle et commettent des biais attributifs, biais de complaisance (Zuckerman, 1979) et/ou de positivité (Lewicka, Czapinski et Peters, 1992), vis-à-vis des bons candidats dont on sollicite qu'ils expliquent les conduites positives par des attributions à la personne et dont on attend qu'ils expliquent les conduites négatives en réalisant davantage d'attributions externes qu'internes, ce que l'on pourrait considérer comme renvoyant à un biais de déresponsabilisation. Pour autant, tous les biais ne sont pas valorisés. Ainsi les mauvais candidats sont ceux qui, privilégiant le stimulus ou les circonstances pour expliquer les conduites positives, appliquent le biais de modestie (*cf*. Dubois, 1994, p. 101), ou qui, expliquant les conduites négatives par des attributions internes font en fait appel à un biais que l'on pourrait nommer de mortification[101]. Puisque tous les biais ne sont pas valorisés, il importe de s'interroger un instant sur les critères susceptibles de différencier les bons biais des mauvais. Rappelons alors, pour reprendre la dichotomisation de Weiner et *al*. (1971), que les attributions internes proposées dans le questionnaire de la présente étude sont des attributions stables, alors que celles référant aux stimuli et aux circonstances sont à considérer comme instables. Si l'on applique donc ici la dichotomie de Weiner, on aboutit à une valorisation des biais reliant les bonnes conduites (*i.e.* les pôles positifs des dimensions) à des caractéristiques issues de la personne et stables, et les mauvaises à des phénomènes instables, environnementaux.

Rappelons également que l'établissement d'un profil personnologique est un acte davantage évaluatif que descriptif (Beauvois 1990). Or un tel acte n'est jamais gratuit dans la mesure où il recouvre toujours une utilité, un objectif, à savoir celui d'obtenir des informations permettant de décider des conduites à

[101] Ce refus des biais de modestie et de mortification ne signifie évidemment pas que l'on rejette les mauvais candidats en raison de leurs attributions biaisées et qu'alors on attendrait d'eux qu'ils se comportent de manière plus rationnelle, mais seulement que leur stigmatisation provient de leur non application des bons biais, c'est-à-dire des biais de complaisance et de déresponsabilisation.

adopter vis-à-vis de l'individu testé, par exemple quelle sanction, positive ou négative, lui appliquer, embauche ou refus d'embauche d'un candidat par exemple. Cela signifie que cette décision d'action nécessite, pour prétendre pouvoir être justifiée, ce profil personnologique ; nécessite cette attribution personnologique, cette erreur attributive. Il est en effet évident que si l'on veut se déresponsabiliser de nos conduites distributives de sanction (embauche ou refus d'embauche d'un candidat par exemple) et donc réaliser légitimement des attributions externes en matière de *Locus of Distribution* (*cf.* Gangloff, 2004) afin de se prémunir contre toute éventuelle accusation d'arbitraire de nos décisions, l'un des moyens est de déclarer l'individu examiné comme responsable de ses comportements et de ce fait comme responsable des sanctions que ces comportements sont susceptibles de générer. En d'autres termes, la légitimité de l'application de sanctions étant tributaire de la possibilité de l'élaboration d'un profil psychologique, et cette élaboration étant conditionnée par la responsabilité de l'individu dans ses comportements, il importe de commencer par déclarer l'individu responsable de ces comportements ; cette responsabilité permet alors, dans un deuxième temps, de pratiquer des attributions internes en matière de *Locus Of Control*, c'est-à-dire permet de déclarer l'individu responsable des sanctions dont il sera l'objet (en l'absence de cette attribution des comportements à l'acteur, ces sanctions seraient évidemment beaucoup moins justifiables). En d'autres termes, avoir pour tâche d'établir un profil personnologique dans l'objectif ultérieur d'exercer une action sur autrui conduit à ne pas percevoir l'erreur attributive commise ; plus exactement conduit à ne prêter aucune attention à cette erreur (voire conduit à la provoquer intentionnellement). Car sans cette « erreur » aucune justification de l'action ne pourrait être avancée. Inversement, on a observé dans le chapitre précédent, avec des sujets qui n'avaient pas pour tâche, pas pour consigne, d'établir un profil personnologique conduisant à une action, que cette erreur n'était pas commise et que les attributions pouvaient prendre en considération le contexte et non pas uniquement la personnalité.

Venant de parler des personnes qui établissent des profils personnologiques en vue d'une action, on ne peut évidemment éviter d'y inclure les psychologues. Cette application nous conduit alors à la conclusion selon laquelle le psychologue, dont la fonction implique fréquemment la tâche d'établir un profil personnologique en vue d'une action, est lui aussi, mais de manière très systématique (puisque cette tâche entre dans ses fonctions) poussé à négliger l'erreur attributive qu'il commet (voire poussé à la provoquer). Car sans cette erreur, il ne pourrait plus exercer sa fonction. C'est ainsi au prix d'une négation de la réalité, voire d'une élaboration mensongère de cette réalité, que le psychologue peut continuer à exercer son métier. Il est certes possible d'être quelque peu mal à l'aise face à ce prix à payer, mais on peut se demander si ce prix est véritablement trop élevé, et en cas de réponse affirmative s'interroger sur l'existence d'alternatives. Rappelons alors que c'est depuis leur naissance

que l'on tente d'améliorer les tests de personnalité... sans que le succès soit au rendez-vous. D'où (dit-on) la proposition de certains recruteurs pour remplacer par exemple les tests de recrutement par un critère dichotomique très simple : ce candidat a une tête qui me plait *versus* il a une tête qui me déplait. On peut évidemment douter que cette alternative soit préférable, pour autant, quelques échos font, de loin en loin, état de sa mise en pratique..

Par ailleurs, cette erreur commise par le psychologue dépasse, et de loin, la simple défense de la fonction de psychologue. Elle constitue en effet également un élément stratégique puissant de défense du système sociopolitique dans lequel elle s'inscrit. En attribuant la responsabilité des conduites à l'auteur de ces conduites et en négligeant ainsi corollairement le poids des facteurs externes, elle participe à la pérennisation de ces facteurs externes : puisque l'individu est considéré comme seul responsable de ses conduites, puisque l'environnement n'est aucunement considéré comme facteur causal de ces conduites, il ne servirait à rien d'envisager une quelconque modification de cet environnement (les conduites dépendant des individus, elles resteraient les mêmes, quel que soit cet environnement). Donc dans cette optique, si l'on veut un changement de ces conduites, ce sont les individus qu'il faut changer, qu'il faut éduquer, et en aucun cas ce n'est le système social qu'il faut songer à transformer.

Autre conséquence des présents résultats, nous venons de constater que les professionnels interrogés valorisent les candidats réalisant des inférences attributives biaisées. Or la valorisation d'un biais constitue l'un des éléments permettant de passer du statut de biais à celui de norme. C'est par exemple ainsi, suite à une étude de Jellison et Green (1981), que le biais d'internalité a été abandonné au profit du concept, hypothétique, de norme d'internalité. La valorisation des biais que nous venons d'observer est donc susceptible de nous amener à conférer à ces dits biais davantage un statut normatif qu'un statut de véritables biais. Autre point à considérer : quelles sont les attentes des recruteurs lorsque les conduites à expliquer sont accompagnées d'informations contextuelles impliquant objectivement des attributions à la personne, au stimulus, ou aux circonstances ? Dans l'étude présentée ici, aucune de ces informations n'était fournie, d'où l'impossibilité de réaliser, rationnellement, une quelconque attribution. Or selon la théorie de Kelley, que nous avons rappelée en introduction, l'association de distinctivité faible, consensus faible et consistance forte doit conduire à une attribution à la personne ; l'association de distinctivité forte, consensus fort et consistance forte doit aboutir à une attribution au stimulus ; et on doit obtenir une attribution aux circonstances lorsque l'on associe distinctivité forte et consistance faible. La question à examiner serait donc de savoir si, disposant de ces informations et réalisant les inférences qui logiquement en résultent, les candidats feront l'objet d'une valorisation. Si ce n'est pas le cas (et une récente étude semble montrer que, même lorsque ces informations sont présentes, les évaluateurs persistent à

valoriser les attributions biaisées : Gangloff, soumis), cela signifierait globalement, non seulement une valorisation de réactions attributives alors qu'aucune réaction n'est rationnellement permise (ce que nous observons ici), mais également une bien curieuse faveur octroyée aux candidats réalisant des attributions erronées plutôt qu'exactes. Il conviendrait alors de s'interroger sur les objectifs, voire sur les idéologies à la base de ces attentes.

Chapitre 13 : de la clairvoyance sociale quant à la valorisation des biais attributifs

Nous venons d'observer que les professionnels du recrutement et de l'insertion professionnelle valorisaient les candidats qui, même en l'absence d'informations permissives d'une quelconque attribution personnologique, et plus globalement d'une quelconque inférence, passaient outre toute considération rationnelle pour effectuer ces fameuses atttributions.

L'objectif de la présente étude[102] est de savoir si les répondants à un test issu du M.C.F., d'une part ont conscience de ces valorisations, et d'autre part s'ils considèrent que ces valorisations persistent lorsque des informations complémentaires sont fournies afin de conduire, logiquement, à des attributions renvoyant non plus à la personne mais au stimulus ou aux circonstances.

1. Méthode

Fut ici utilisé le paradigme de l'autoprésentation surnormative *vs* contrenormative, c'est-à-dire qu'a été présenté à des salariés un questionnaire mettant en scène 10 comportements à la suite de chacun desquels ces salariés devaient cocher, parmi trois attributions proposées, soit celle qui leur permettrait selon eux de se mettre en valeur (consigne surnormative), soit celle qui, au contraire, donnerait une mauvaise image d'eux-mêmes (consigne contrenormative), les sujets devant, dans les deux cas, s'imaginer être des candidats pour un recrutement..

Le questionnaire de base est à nouveau constitué des 10 phrases utilisées dans les deux études précédentes. A la suite de chacun des 10 items, les sujets

[102] *Cf.* Gangloff (sous presse).

devaient cocher une proposition parmi trois correspondants respectivement à une attribution à la personne (proposition A), au stimulus (proposition B) et aux circonstances (proposition C). Par exemple, pour l'item ouverture d'esprit formulé positivement, les trois attributions suivantes étaient proposées : « *A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit* » ; « *B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit* » ; « *C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer ouvert d'esprit* ».

Ce questionnaire était divisé en deux parties : dans la première, les items étaient présentés sans aucune information complémentaire ; dans la seconde, les items étaient repris mais avec ajout d'informations de distinctivité, de consensus et de consistance[103].

Par ailleurs, afin que les sujets n'aient pas, dans le même questionnaire, à répondre à chacun des 2 pôles d'une même dimension, les 10 items ont été répartis dans 2 questionnaires. Le tableau 41 illustre cette répartition.

Dimensions concernées	**Questionnaire A**	**Questionnaire B**
Ouverture d'esprit	Large d'esprit	Etroit d'esprit
Caractère consciencieux	Minutieux	Peu minutieux
Amabilité	Désagréable	Agréable
Stabilité émotionnelle	Inquiet	Calme
Extraversion	Sûr de lui	Peu sûr de lui

Tableau 41 : répartition des items dans les 2 questionnaires

Enfin, la seconde partie, aussi bien du questionnaire A que du questionnaire B, fut scindée en 3 sous-questionnaires selon que les informations fournies étaient censées, selon la théorie de Kelley et avec une consigne honnête (consigne enjoignant de répondre de la manière la plus honnête possible aux questions), conduire à une attribution à la personne (sous questionnaires A1 et B1), à une attribution au stimulus (sous questionnaires A2 et B2), ou à une attribution aux circonstances (sous questionnaires A3 et B3). Ce sont donc, au total, 12 questionnaires différents qui ont été utilisés.

Les sujets interrogés sont 578 salariés, dont approximativement autant d'hommes que de femmes, qui ont, après accord de leur hiérarchie, été interrogés individuellement sur leur lieu de travail. Le tableau 42 illustre la répartition des sujets dans les 12 questionnaires.

[103] Les consignes, ainsi que des exemples d'informations complémentaires, figurent en annexes 4 et 5.

			1ère partie	2ème partie		
				Attrib. pers. (réponses A en A1 ou B1)	Attrib. sti. (réponses B en A2 ou B2)	Attrib. circ. (réponses C en A3 ou B3)
Consignes surnorm.	Sous quest. A	**H**	**87**	**30**	32	25
		F	93	30	27	36
		Σ	180	60	59	61
	Sous quest. B	H	46	10	16	20
		F	53	10	23	20
		Σ	99	20	39	40
Consignes contrenorm.	Sous quest. A	H	89	30	30	29
		F	90	30	30	30
		Σ	179	60	60	59
	Sous quest. B	H	60	20	20	20
		F	60	20	20	20
		Σ	120	40	40	40

Tableau 42 : répartition des sujets dans les 12 questionnaires (ont été écartés les questionnaires incomplètement remplis). NB : H=hommes, F=femmes, Σ= hommes+femmes.

2. Hypothèses

Lorsqu'aucune information complémentaire n'est fournie, il est assez facile de faire l'hypothèse, avec les consignes surnormatives, que les attributions renverront majoritairement à la personne, tant pour pour les items positifs que négatifs sauf en cas d'application du biais de positivité[104] ou de complaisance[105], consistant à n'attribuer à l'acteur que les conduites positives. Corollairement, il est possible de prévoir des attributions inverses avec les consignes contrenormatives. C'est-à-dire que, globalement, il est assez facile de faire l'hypothèse que les salariés interrogés participeront du biais des recruteurs consistant à attribuer à la personne alors que n'est fournie aucune des informations permettant ces attributions, ni en fait aucune information autorisant une quelconque attribution. Bien évidemment, une autre possibilité existe, alternative qui conduirait les répondants à raisonner logiquement et donc à n'effectuer des attributions que lorsqu'il s'agit de donner une mauvaise image de soi, c'est-à-dire avec les consignes contrenormatives.

[104] Lewicka, Czapinski et Peters (1992).
[105] Zuckerman (1979).

Maintenant, lorsque des informations complémentaires sont fournies, la situation est différente, ce qui conduit à formuler l'hypothèse d'attributions plus en adéquation avec un raisonnement logique, attributions qui respecteraient les hypothèses de Kelley avec les consignes surnormatives, et attributions inverses à ces hypothèses lors de l'application des consignes contrenormatives.

3. Résultats

Présentons maintenant les réponses obtenues en deux temps : d'abord celles fournies à la première partie du questionnaire sans informations complémentaires, puis celles obtenues dans les parties A et B pour lesquelles les sujets disposaient d'informations de distinctivité, consensus et consistance. Dans les deux cas, ces réponses ont été examinées par l'application du χ^2.

3.1. Réponses à la première partie du questionnaire

La répartition des attributions entre la personne, le stimulus et les circonstances sont consignées dans le tableau 43. Indiquons tout de suite que les réponses sont identiques lorsque les analyses sont effectuées globalement (*i.e.* hommes et femmes réunis) ou lorsque l'on examine les réponses des hommes et des femmes séparément, à trois exceptions près que nous signalerons le moment venu.

consignes	items	sexe	Attrib. Pers. (réponses A)	Attrib. Sti. (réponses B)	Attrib. Circ. (réponses C)
Consignes surnorm.	Items positifs	H	**239**	**79**	**35**
		F	**269**	**65**	**51**
		Σ	**508**	**144**	**86**
	Items négatifs	H	**48**	**77**	**187**
		F	**40**	**104**	**201**
		Σ	**88**	**181**	**388**
Consignes contrenorm.	Items positifs	H	**54**	**132**	**201**
		F	**53**	**117**	**220**
		Σ	**107**	**249**	**421**
	Items négatifs	H	**190**	**91**	**77**
		F	**228**	**90**	**38**
		Σ	**418**	**181**	**115**

Tableau 43 : répartition des attributions à la 1ère partie du questionnaire (partie sans informations complémentaires). NB : H=hommes, F=femmes, Σ= hommes+femmes.

Au niveau de la consigne surnormative (se faire bien voir), il est constaté, pour les items positifs, que les attributions à la personne sont systématiquement plus fréquentes que celles au stimulus ou aux circonstances[106], avec toujours $p<0,01$. *A contrario*, c'est une hiérarchie inverse qui est obtenue pour les items négatifs, avec prédominance des attributions aux circonstances, puis au stimulus, puis enfin à la personne (avec toujours $p<0,01$, sauf chez les hommes où la différence entre les attributions au stimulus et les attributions aux circonstances est strictement égale à 0,01).

Sur le plan maintenant de la consigne contrenormative, les items positifs donnent lieu à la hiérarchie suivante (avec p systématiquement inférieur à 0,01) : attributions aux circonstances, puis au stimulus, puis à la personne. Quant aux items négatifs, ils aboutissent à la hiérarchie inverse avec tout d'abord des attributions à la personne, puis au stimulus, puis aux circonstances (p étant toujours inférieur à 0,01, sauf chez les hommes où la différence entre le stimulus et les circonstances n'est pas significative).

3.2. Réponses à la deuxième partie du questionnaire

3.2.1. Réponses à la deuxième partie des questionnaires A1 et B1.

Commençons par rappeler que les sous parties A1 et B1 comprenaient des informations complémentaires de distinctivité, de consensus et de consistance devant majoritairement conduire, avec une consigne honnête, selon la théorie de Kelley, à des attributions à la personne, c'est-à-dire ici à des réponses A. Les attributions fournies sont présentées dans le tableau 44.

Avec la consigne surnormative et les items positifs, les attributions à la personne viennent en premier (avec p toujours inférieur à 0,01)[107]. Pour les items négatifs, les résultats sont plus complexes, avec seulement trois différences significatives : globalement (hommes et femmes réunis), où les attributions aux circonstances sont plus fréquentes que celles au stimulus (avec $p<0,01$) mais ne dominent celles à la personne que de manière descriptive ; et chez les hommes où les attributions aux circonstances dominent les attributions à la personne (avec $p=0,02$) ou au stimulus (avec $p<0,01$), mais où attributions à la personne et au stimulus ne se différencient pas significativement. Synthétiquement parlant, ces derniers résultats signifient que pour se faire bien voir et avec des items négatifs, seuls les hommes évitent d'effectuer des attributions à la personne.

Avec la consigne contrenormative maintenant, et pour les items positifs, nous observons que les attributions aux circonstances (ou au stimulus) dominent

[106] Ajoutons subsidiairement que les attributions au stimulus sont également plus fréquentes (avec $p<0,01$) que les attributions aux circonstances, sauf chez les femmes où cette différence n'est pas significative.

[107] Les attributions au stimulus et aux circonstances sont respectivement placées en deuxième puis en troisième position (une seule différence non inférieure à 0,01 et non significative entre le stimulus et les circonstances est observée : chez les hommes).

systématiquement les attributions à la personne, aussi bien globalement que chez les hommes, avec au minimum *p* inférieur ou égal à 0,02 (mais chez les femmes aucune différence n'est significative). Et pour les items négatifs, il apparaît que les attributions à la personne sont toujours systématiquement plus fréquentes que celles au stimulus ou aux circonstances (avec *p* au minimum égal à 0,02).

Consignes	items	sexe	Attrib. Pers. (réponses A)	Attrib. Sti. (réponses B)	Attrib. Circ. (réponses C)
Consignes surnormatives	Items positifs	H	**84**	**17**	**9**
		F	**90**	**17**	**3**
		Σ	**174**	**34**	**12**
	Items négatifs	H	**26**	**19**	**45**
		F	**34**	**25**	**31**
		Σ	**60**	**44**	**76**
Consignes contrenormatives	Items positifs	H	**24**	**50**	**56**
		F	**38**	**40**	**52**
		Σ	**62**	**90**	**108**
	Items négatifs	H	**58**	**36**	**26**
		F	**69**	**27**	**24**
		Σ	**127**	**63**	**50**

Tableau 44 : répartition des attributions à la 2ème partie du questionnaire avec informations complémentaires devant conduire à des attributions à la personne (*i.e.* à des réponses A). NB : H=hommes, F=femmes, Σ= hommes+femmes.

3.2.2. Réponses à la deuxième partie des questionnaires A2 et B2.

Les sous parties A2 et B2 comprenaient des informations complémentaires devant conduire, avec une consigne honnête, selon la théorie de Kelley, à des attributions au stimulus, c'est-à-dire ici à des réponses B. Les attributions fournies sont consignées dans le tableau 45.

On y observe, avec la consigne surnormative, et tout d'abord pour les items positifs, que globalement les attributions à la personne sont plus fréquentes que celles au stimulus, ces dernières dominant celles aux circonstances (avec au minimum p=0,05). Chez les hommes les attributions à la personne dominent aussi (avec p<0,01), celles au stimulus ou aux circonstances, mais sans différenciation entre ces deux dernières. Chez les femmes les attributions à la personne et au stimulus sont à égalité devant les attributions aux circonstances (avec p<0,01). Quant aux items négatifs, les attributions au stimulus ou aux circonstances dominent les attributions à la personne (avec p<0,01).

Consignes	items	sexe	Attrib. Pers. (réponses A)	Attrib. Sti. (réponses B)	Attrib. Circ. (réponses C)
Consignes surnormatices	Items positifs	H	**61**	**32**	**22**
		F	**62**	**62**	**24**
		Σ	**123**	**94**	**43**
	Items négatifs	H	**18**	**44**	**48**
		F	**11**	**71**	**50**
		Σ	**29**	**115**	**98**
Consignes contrenormatives	Items positifs	H	**23**	**46**	**58**
		F	**20**	**51**	**58**
		Σ	**43**	**97**	**116**
	Items négatifs	H	**48**	**33**	**37**
		F	**60**	**37**	**23**
		Σ	**108**	**70**	**60**

Tableau 45 : répartition des attributions à la 2ème partie du questionnaire avec informations complémentaires devant conduire à des attributions au stimulus (*i.e.* à des réponses B). NB : H=hommes, F=femmes, Σ= hommes+femmes.

Avec la consigne contrenormative maintenant et avec les items positifs, on remarque que les attributions au stimulus ou aux circonstances devancent les attributions à la personne (avec (avec $p<0,01$). Enfin, au niveau des items négatifs, si aucune différence n'apparaît chez les hommes, on remarque par contre que chez les femmes (et globalement, hommes et femmes réunis) les attributions à la personne devancent celles au stimulus ou aux circonstances (avec p au minimum égal à 0,02).

3.2.3. Réponses à la deuxième partie des questionnaires A3 et B3.

Les sous parties A3 et B3 comprenaient des informations complémentaires devant conduire, avec une consigne honnête, à des attributions aux circonstances, c'est-à-dire à des réponses C. Les attributions obtenues sont présentées dans le tableau 46.

consignes	items	sexe	Attrib. Pers. (réponses A)	Attrib. Sti. (réponses B)	Attrib. Circ. (réponses C)
Consignes surnormatives	Items positifs	H	**22**	**38**	**68**
		F	**22**	**39**	**66**
		Σ	**44**	**77**	**134**
	Items	H	**4**	**31**	**77**

	négatifs	F	**8**	**44**	**67**
		Σ	**12**	**79**	**144**
Consignes contrenormatives	Items positifs	H	**17**	**48**	**65**
		F	**27**	**43**	**60**
		Σ	**44**	**91**	**125**
	Items négatifs	H	**48**	**38**	**34**
		F	**61**	**27**	**32**
		Σ	**109**	**65**	**66**

Tableau 46 : répartition des attributions à la 2ème partie du questionnaire avec informations complémentaires devant conduire à des attributions aux circonstances (*i.e.* à des réponses C). NB : H=hommes, F=femmes, Σ= hommes+femmes.

Avec la consigne surnormative et pour les items positifs aussi bien que négatifs, la hiérarchie suivante est obtenue (avec au minimum p=0,03) : attributions aux circonstances, puis au stimulus, puis à la personne. Enfin, avec la consigne contrenormative et les items positifs, il est constaté que les attributions aux circonstances arrivent systématiquement en première position et celles à la personne systématiquement en dernière position (avec au minimum p=0,02)[108]. Et pour les items négatifs, si aucune différence n'est observée chez les hommes, par contre, aussi bien globalement que chez les femmes, nous constatons que les attributions à la personne devancent tant celles aux circonstances que celles au stimulus (avec p<0,01).

4. Discussion et conclusion

Il était envisagé, en l'absence d'informations complémentaires de distinctivité, consensus et consistance, deux types de résultats possibles. Le premier renvoyait à l'application de biais entraînant, avec la consigne surnormative, des attributions à la personne, ce indépendamment de la valence des items (sauf application du biais de positivité), et des attributions inverses avec la consigne contrenormative. L'autre alternative était l'utilisation de raisonnements logiques conduisant à n'effectuer aucune attribution en cas de consigne surnormative et des attributions à la personne uniquement avec la consigne contrenormative. Force est alors de constater que c'est la première hypothèse qui est vérifiée, avec utilisation du biais de positivité : pour se mettre

[108] Plus précisément : globalement (hommes et femmes réunis), les attributions aux circonstances dominent celles au stimulus, ces dernières devançant celles à la personne (avec au minimum p=0,02) ; chez les hommes, les attributions aux circonstances ou au stimulus devancent celles à la personne (avec toujours p<0,01) ; et chez les femmes les attributions aux circonstances dominent celles à la personne (avec p<0,01).

en valeur, les répondants responsabilisent l'acteur sur les comportements positifs et le déresponsabilisent pour les comportements négatifs ; inversement, pour donner une mauvaise image d'eux-mêmes, ils appliquent ce que l'on pourrait nommer un biais de négativité en rendant l'acteur responsable de ses conduites négatives et en le déresponsabilisant pour ses comportements positifs. Rappelons alors que ces hiérarchies attributives correspondent trait pour trait à celles que les recruteurs attendent d'un bon candidat à un emploi (*cf.* chapitre 12).

Une autre question était de savoir quelles seraient les attributions réalisées par les répondants s'ils disposaient d'informations complémentaires leur permettant, du fait de ces informations, de distribuer alors de manière logique leurs attributions sur la personne, le stimulus ou les circonstances.

Lorsque sont fournies des informations devant conduire à des attributions à la personne, nous constatons que ces attributions sont effectives avec la consigne surnormative et les items positifs, ainsi qu'avec la consigne contrenormative et les items négatifs. Mais étaient également attendues de faibles attributions à la personne avec la consigne surnormative et les items négatifs, ou encore avec la consigne contrenormative et les items positifs, or seuls les hommes répondent à cette attente, les femmes ne réalisant aucune hiérarchisation entre les trois modalités attributionnelles possibles[109].

Pour les informations devant aboutir à des attributions aux circonstances, nous observons effectivement que ces attributions arrivent systématiquement en tête avec la consigne surnormative, tant pour les items positifs que pour les items négatifs, mais que la consigne contrenormative conduit à des résultats plus curieux. La logique aurait du conduire, avec cette consigne contrenormative, à ce que les répondants effectuent des attributions erronées, or seuls les items négatifs aboutissent à ces résultats, et ce seulement chez les femmes, ces dernières réalisant alors essentiellement des attributions à la personne. Pour les items positifs, ce sont encore les attributions aux circonstances qui sont majoritaires, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Il est alors possible, pour comprendre ce dernier cas, soit que le poids des informations ait supplanté celui de la consigne contrenormative, soit encore que les salariés interrogés aient surtout voulu nier que l'acteur ait été à la source de ses comportements positifs, à l'instar de ce qui se passe lors d'évaluations sous consigne contrenormative portant sur des personnes[110]. L'alternative interprétative reste ouverte.

Enfin, en ce qui concerne les informations devant conduire à des attributions au stimulus, force est de constater que les hypothèses ne sont que partiellement

[109] La différenciation en fonction du sexe étant très complexe, nous ne hasarderons ici aucune interprétation.

[110] La priorité accordée par les femmes à la personne, en cas de consigne contrenormative avec des items négatifs, peut aussi être interprétée comme correspondant à ce qui est généralement attendu en situation d'évaluation d'autrui.

confirmées : si, avec la consigne surnormative, le stimulus arrive parfois en tête, c'est conjointement avec les circonstances pour les items négatifs et avec la personne pour les items positifs seulement chez les femmes. Mais surtout, par rapport à la consigne contrenormative qui logiquement ne devrait pas conduire à des attributions au stimulus, seuls les items négatifs et seulement chez les femmes répondent à cette attente, car les items positifs conduisent encore à placer en première position le stimulus à égalité avec les circonstances. Nous pouvons alors tenter de comprendre cette dernière situation en avançant la même interprétation que celle proposée précédemment pour les attributions aux circonstances en cas de consigne contrenormative avec items positifs : il est possible, ici également, soit que le poids des informations ait supplanté celui de la consigne contrenormative, soit encore que les répondants aient surtout voulu nier que l'acteur ait été à la source de ses comportements positifs. Là encore, l'alternative interprétative reste ouverte.

Il apparaît donc qu'en l'absence d'informations de distinctivité, consensus et consistance, les répondants sont bien conscients des attentes sociales et appliquent les biais socialement valorisés : biais consistant à considérer que l'individu qui adopte les comportements mis en scène dans les tests de personnalité est systématiquement responsable de cette adoption. Quant aux situations avec informations, il reste à savoir si les attributions observées sont bien celles attendues des agents d'évaluation (une récente étude - Gangloff, soumis - semble déjà montrer que les évaluateurs persistent, même en présence de ces informations, à valoriser les attributions biaisées).

Chapitre 14 : des biais psychotechniques fournissant de précieuses informations

Lorsqu'on pense décrire un congénère, de manière plus ou moins consciente ou contrôlée, on réalise en fait moins une description, neutre, qu'une évaluation, en termes positifs ou négatifs, de la personne que l'on pense décrire[111]. Or évaluer signifie attribuer une valeur à la personne concernée, ou plus exactement à ses différentes caractéristiques, valeur qui serait constituée de deux dimensions sociales : la désirabilité et l'utilité (Beauvois, Dubois et Peeters, 1999). La désirabilité ferait référence au caractère agréable, attractif, plaisant de chacune des caractéristiques de la personne décrite et/ou évaluée, et l'utilité à la faculté qu'aurait chacune de ces caractéristiques soit de permettre à la personne de réaliser ses objectifs (Peeters, 1986, parle ainsi de « profitabilité pour soi »), soit de permettre à la société, prise globalement, de réaliser ses objectifs (Beauvois, 1995, parle ainsi « d'utilité sociale »). Il y aurait donc, du moins pour l'utilité, une différenciation sur le plan conceptuel. Pour autant, cette différenciation ne se retrouverait pas au niveau empirique : d'après une étude de Cambon, Jouary et Beauvois (2006) les caractéristiques profitables pour soi seraient également utiles à la société. Quant aux rapports entre désirabilité et utilité, ils restent encore à documenter et à approfondir. Le Barbenchon, Cambon et Lavigne (2005), soulignent en effet que les résultats obtenus sur ces rapports sont contradictoires, certains mettant en évidence des corrélations positives, d'autres des corrélations négatives, et certains enfin l'absence de toute corrélation. Ces différentes données peuvent conduire à diverses interrogations et, partant, à une nouvelle opérationnalisation de l'étude de la valeur.

[111] *Cf.* Beauvois, 1990.

Une première interrogation porte sur l'aspect social de la valeur. Commençons par rappeler que lorsqu'on réalise une hétéro-évaluation, c'est-à-dire qu'on évalue quelqu'un, c'est dans un objectif précis : on l'évalue pour soi, pour une organisation particulière, mais il est très délicat d'effectuer cette évaluation pour la société prise dans sa globalité ; ne serait-ce que parce que toute société globale est multiforme, disparate, et poursuit des objectifs contradictoires selon les sous-groupes qui la constituent. L'utilité (comme la désirabilité) sont ainsi fonctions d'objectifs particuliers et ne peuvent être examinés que relativement à ces objectifs. Par exemple, un recruteur se demandera si tel trait personnologique (si tel positionnement sur un trait personnologique) est ou non utile à l'entreprise contractante, au poste à pourvoir,… et non de manière générale, non dans l'absolu. Tout examen de la valeur devant donc nécessairement, sur le plan opérationnel, être contextualisé, cela signifie que le terme de « social » (désirabilité sociale, utilité sociale) nous semble, du fait de sa décontextualisation, trop général, trop polysémique, pour ne pas donner lieu à des résultats très divers, voire contradictoires. Nous avons donc décidé d'examiner ici l'attribution sociale de la valeur d'une personne, mais en précisant ce « social » et plus précisément en le concrétisant par une autre personne. En d'autres termes, nous nous interrogeons ici sur la valeur que la personne X, objet d'évaluation, présentait pour la personne Y, évaluateur de X.

Un autre point d'interrogation a trait aux outils de mesure de la valeur : ces outils renvoient souvent à des critères bien particuliers dont la validité peut alors être questionnée. Le Barbenchon et *al.* (2005) demandent ainsi à leurs sujets d'indiquer : pour la désirabilité si la cible « a tout pour être aimé » *vs* « n'a rien pour être aimé » et « a beaucoup d'amis » *vs* « a peu d'amis » ; et pour l'utilité si la cible « a tout pour réussir sa vie professionnelle » *vs* « n'a rien pour réussir sa vie professionnelle » et « a un fort salaire » *vs* « a un faible salaire ». Ajoutons, concernant en particulier ces deux échelles de mesure de l'utilité, que les auteurs soulignent (p. 312) que « … ces deux échelles sont les plus utilisées pour mesurer l'utilité sociale… ». Or évaluer l'utilité sociale à partir de la réussite professionnelle et du salaire peut sembler réducteur. D'abord parce que l'utilité dite « sociale » ne se résume pas au domaine professionnel. Ensuite, même en restant sur le plan professionnel, parce que s'il est certes possible que dans les pays anglo-saxons le salaire constitue une preuve d'utilité (utilité professionnelle donc), il faut se rappeler que les pays anglo-saxons ne représentent pas l'ensemble de la planète. Certes, aussi bien Beauvois que les auteurs travaillant sur son modèle spécifient qu'ils prennent l'utilité dans un sens économique (ainsi Beauvois, 1995, p. 378 ; ou encore Le Barbenchon et *al.*, 2005, p. 309) ; mais outre que la valeur d'échange d'un bien, valeur qui peut prendre la forme de salaire, est loin de refléter systématiquement sa valeur économique, notamment en raison de la globalisation (mon tailleur, qui sous-traite en Asie, aura beau être riche, et bien plus riche que mon boulanger, les

habitants de mon quartier considèrent qu'il leur est bien moins utile que celui qui pétrie de ses mains leur pain quotidien), il nous semble incorrect de parler d'utilité « sociale » tout en négligeant une autre de ses composantes, notamment sa valeur d'usage (si le salaire était le seul critère d'utilité sociale, alors les activités bénévoles seraient socialement totalement inutiles). Enfin, et à nouveau sur l'utilité sociale, il nous semble réducteur de ne considérer que les conduites utiles *versus* inutiles et d'oublier les conduites nuisibles que Beauvois (1976), appelait conduites « perverses ». Or « avoir tout pour réussir sa vie » nous semble pouvoir aussi bien être l'opposé de « n'avoir rien pour réussir sa vie » que de « avoir tout pour échouer sa vie ». Et l'on pourrait tenir des raisonnements similaires pour la désirabilité ; ne peut-on par exemple opposer « a beaucoup d'amis » à « a beaucoup d'ennemis ? ». Seront donc examinés ici de nouveaux critères de mesure de l'utilité et de la désirabilité, en l'occurrence des critères d'ordre personnologique.

Par ailleurs, lorsqu'on évalue quelqu'un sur des dimensions personnologiques, c'est parce qu'on considère qu'obtenir une information sur le positionnement de cette personne relativement à ces dimensions nous est, compte tenu de notre objectif, utile. Prenons pour illustration le cas d'un consultant en recrutement. Il commencera, par enquête, à chercher des informations sur les traits et positionnements utiles pour l'entreprise contractante et il va apprendre, par exemple, que les traits « ouverture d'esprit » et « dynamisme » sont utiles à cette entreprise, et également apprendre qu'un « bon candidat » doit se situer aux niveaux X et Y sur ces traits. Puis il fera passer aux candidats un inventaire de personnalité constitué des deux traits retenus, les réponses à ces traits lui permettant de connaître le positionnement des candidats, c'est-à-dire que ces réponses constitueront des informations utiles. Au terme de sa mission il retiendra les candidats dont le positionnement correspond au positionnement attendu, c'est-à-dire au positionnement utile à l'entreprise. Tout cela, nous le savons tous. Nous le savons, mais exprimé de cette façon, cela prend une signification particulière. Cela signifie que ce que recherche le recruteur, ce sont principalement des informations ; des informations sur des utilités, inutilités et nuisibilités certes, mais qui n'en sont pas moins des informations. Ce qu'examine ainsi d'abord un recruteur, c'est l'utilité de la connaissance de traits et de la connaissance du positionnement des candidats sur des traits. Les premières utilités portent donc sur des informations : ces informations me sont-elles utiles, inutiles ou nuisibles ? Et ce n'est qu'en conclusion à la procédure de recrutement que le recruteur se demandera si le positionnement des candidats est bon, c'est-à-dire est utile, inutile ou nuisible à l'entreprise contractante[112]. L'étude qui suit[113] porte donc sur la valeur non pas

[112] Et un raisonnement similaire pourrait être tenu au sujet de la désirabilité.
[113] *cf.* Gangloff, Gozo et Zamosteanu (2011).

de caractéristiques personnologiques mais d'informations sur des caractéristiques personnologiques

1. Méthode

Ont été ici utilisés 100 adjectifs référant aux cinq dimensions de l'Alter Ego[114] à raison de 20 adjectifs par dimension, soit 10 adjectifs pour chacun des deux pôles d'une dimension (ainsi, pour le pôle positif de la dimension « caractère consciencieux », nous avons les 10 adjectifs suivants : consciencieux, méticuleux, pointilleux, persévérant, déterminé, acharné, minutieux, réfléchi, ordonné, tenace. Et pour le pôle négatif de cette même dimension, nous avons les adjectifs opposés : « peu consciencieux », « peu méticuleux », etc.).

L'application de ces 100 adjectifs en un seul questionnaire rendant délicate son application à une seule population, ces 100 adjectifs ont été répartis aléatoirement dans cinq questionnaires à raison de 20 adjectifs par questionnaire (10 avec un pôle positif et 10 avec un pôle négatif). Ces questionnaires ont ensuite été répartis sur 400 étudiants et étudiantes de diverses disciplines (sauf psychologie) répartis en cinq groupes, chaque étudiant répondant individuellement au questionnaire qui lui était proposé. La distribution de ces cinq questionnaires dans ces cinq groupes est indiquée dans le tableau 47.

Questionnaire 1 (20 adjectifs)	40 hommes et 40 femmes
Questionnaire 2 (20 adjectifs)	40 hommes et 40 femmes
Questionnaire 3 (20 adjectifs)	40 hommes et 40 femmes
Questionnaire 4 (20 adjectifs)	40 hommes et 40 femmes
Questionnaire 5 (20 adjectifs)	40 hommes et 40 femmes
Total : 100 adjectifs	Total : 200 hommes et 200 femmes

Tableau 47 : distribution des questionnaires dans les groupes et répartition des sujets selon leur genre.

C'est par ailleurs non pas la valeur de chacun des adjectifs mais la valeur des informations sur ces adjectifs qui a été examinée. Quant aux critères d'évaluation de cette valeur, elle consistait à demander si l'information fournie, pour la désirabilité, était « agréable, indifférente ou désagréable » et, pour l'utilité, « utile, sans intérêt ou gênante ». La consigne était ainsi la suivante : « *Dans le questionnaire suivant, il vous est demandé d'imaginer que vous allez bientôt être mis en contact avec une personne que vous ne connaissez pas. Vous ne savez pas non plus si il s'agit d'un garçon ou d'un fille, si vous allez*

[114] Ces 100 adjectifs, qui sont présentés en annexe 6 en les mettant en relation avec les cinq dimensions du MCF, sont issus de Pasquier (1997). Ils ont ensuite été validés (Pasquier, 2007) par rapport à la version française de l'*Alter Ego*.

rencontrer cette personne dans un cadre professionnel, amical ou autre, etc. En fait, vous n'avez qu'une seule information sur cette personne. Vous devrez alors indiquer, d'une part si cette information vous est agréable, ou indifférente ou désagréable, en expliquant ensuite pourquoi, et d'autre part si cette information vous est utile, ou sans intérêt, ou si vous préfèreriez ne pas avoir cette information car elle vous dérange trop, en expliquant aussi ensuite pourquoi » (un exemple d'item complet est donné en annexe 7).

Chacun des cinq questionnaires comprenant 20 adjectifs auxquels 80 étudiants répondent, on aboutit à un total de 1600 réponses d'utilité et 1600 réponses de désirabilité par questionnaire. En ternes de dimension, puisque chaque dimension était caractérisée par 20 adjectifs, on aboutit également à 1600 réponses d'utilité et 1600 réponses de désirabilité pour chacune des cinq dimensions (800 sur les pôles positifs et 800 sur les pôles négatifs pour chacune de nos deux variables dépendantes), soit au total 8000 réponses d'utilité et 8000 réponses de désirabilité pour l'ensemble des cinq dimensions[115]. Les résultats obtenus, c'est-à-dire les choix des répondants, ont été analysés d'une part les cinq dimensions regroupées puis par dimension (hommes et femmes confondus puis par sexe). A ainsi été examinée, pour chaque item, la répartition de ces choix dans les trois alternatives de réponses proposées référant à chacune des deux dimensions étudiées (désirabilité et utilité) et l'éventuelle inégale répartition de ces choix a été calculée par χ^2.

2. Résultats

Dans un premier temps, les données intra-dimensions ont été analysées, c'est-à-dire qu'ont été examinées, toutes dimensions regroupées puis dimension par dimension, les éventuelles différences de répartition des réponses entre les trois catégories d'agréabilité, entre les trois catégories, et entre les trois catégories d'agréabilité par rapport aux trois catégories d'utilité.

Dans un deuxième temps, des comparaisons inter-dimensions ont été réalisées en comparant, sur chacun des pôles extrêmes (A+, A-,U+ et U-), les éventuelles différences de classements entre les 5 dimensions.

2.1. **Analyses intra-dimensions**

2.1.1. Analyses sur les 5 dimensions regroupées

Le tableau 48 fournit les réponses obtenues sur les pôles positifs et négatifs regroupés ou pris isolément, hommes et femmes regroupés ou considérés isolément. Les analyses statistiques réalisées mettent en évidence que

[115] Du fait de certaines non réponses, les totaux présentés dans les tableaux de résultats n'atteignent cependant pas toujours ces effectifs.

pratiquement toutes les différences sont significatives (avec généralement p <0,01)[116].

		Femmes	Hommes	Total
Pôle positif	**Agréabilité +**	1153	1096	2249
	Agréabilité 0	577	647	1224
	Agréabilité -	233	230	463
	Total agréabilité	1963	1973	3936
	Utilité +	1063	1044	2107
	Utilité 0	742	791	1533
	Utilité -	148	125	273
	Total utilité	1953	1960	3913
Pôle négatif	**Agréabilité +**	236	263	499
	Agréabilité 0	730	784	1514
	Agréabilité -	997	922	1919
	Total agréabilité	1963	1969	3932
	Utilité +	697	738	1435
	Utilité 0	817	851	1668
	Utilité -	437	357	794
	Total utilité	1951	1946	3897
Total	**Agréabilité +**	1389	1359	2748
	Agréabilité 0	1307	1431	2738
	Agréabilité -	1230	1152	2382
	Total agréabilité	3926	3942	7868
	Utilité +	1760	1782	3542
	Utilité 0	1559	1642	3201
	Utilité -	585	482	1067
	Total utilité	3904	3906	7810

Tableau 48 : réponses de désirabilité et d'utilité sur les 5 dimensions regroupées

[116] Sur les 81 comparaisons réalisées, 7 sont non significatives et 74 significatives (dont alors 70 avec p<0,01, une avec p=0,01, une avec p=0,02 et deux avec p=0,03).

Cela signifie (à titre d'exemples) :
- pour l'agréabilité : sur les pôles positifs, qu'il y a significativement davantage de réponses A+ qu'A°, A+ qu'A-, et A° qu'A- ; sur les pôles négatifs, qu'il y a significativement davantage de réponses A- qu'A°, A- qu'A+, et A° qu'A+ ;
- pour l'utilité : sur les pôles positifs, qu'il y a significativement davantage de réponses U+ qu'U°, U+ qu'U-, et U° qu'U- ; sur les pôles négatifs, qu'il y a davantage de réponses U° qu'U+ (ou qu'U-), et U+ qu'U- ;
- que, sur les pôles positifs, les réponses A+ sont plus fréquentes que les réponses U+ lorsque l'on regroupe les hommes et les femmes, et les réponses A- systématiquement plus fréquentes que les réponses U-; que, sur les pôles négatifs, les réponses U+ sont systématiquement plus fréquentes que les réponses A+, et les réponses A- systématiquement plus fréquentes que les réponses U-[117].

Seules 7 différences (sur les 81 réalisées ici) sont non significatives : entre A+ et A°, pôles positifs et négatifs confondus, chez les hommes et les femmes regroupés (2748 contre 2738), chez les femmes (1389 contre 1307) et chez les hommes (1359 contre 1431) ; entre A° et A-, pôles positifs et négatifs confondus, chez les femmes (1307 contre 1230) ; entre A+ et U+, sur les pôles positifs, chez les hommes comme chez les femmes (1096 contre1044 chez les hommes, et 1153 contre 1063 chez les femmes) ; et entre A° et U°, sur les pôles négatifs, chez les hommes (784 contre 851).

2.1.2. Extraversion

Les réponses concernant la seule extraversion sont fournies au tableau 49. L'application des mêmes comparaisons que précédemment conduit ici encore à une grande majorité de différences significatives (sur 81 comparaisons réalisées, 64 sont significatives, avec généralement p <0,01[118]). Il est alors notamment constaté :

		Femmes	**Hommes**	**Total**
Pôle positif	**Agréabilité +**	182	183	365
	Agréabilité 0	126	142	268
	Agréabilité -	90	65	155
	Total agréabilité	398	390	788

[117] Signalons qu'avant d'effectuer les comparaisons entre les trois catégories de réponses A et les trois catégories de réponses U, l'équivalence quantitative de la somme des réponses A et de la somme des réponses U a été vérifiée (cette vérification a également été effectuée pour les analyses dimension par dimension).

[118] Plus précisément, sur ces 64 différences significatives, 54 le sont avec p<0,01 et 10 avec p compris entre 0,05 et 0,01.

	Utilité +	199	198	397
	Utilité 0	154	161	315
	Utilité -	46	30	76
	Total utilité	399	389	788
Pôle négatif	**Agréabilité +**	75	73	148
	Agréabilité 0	193	178	371
	Agréabilité -	130	143	273
	Total agréabilité	398	394	792
	Utilité +	173	151	324
	Utilité 0	166	183	349
	Utilité -	58	52	110
	Total utilité	397	386	783
Total	**Agréabilité +**	257	256	513
	Agréabilité 0	319	320	639
	Agréabilité -	220	208	428
	Total agréabilité	796	784	1580
	Utilité +	372	349	721
	Utilité 0	320	344	664
	Utilité -	104	82	194
	Total utilité	796	783	1579

Tableau 49 : réponses de désirabilité et d'utilité sur l'extraversion

- pour l'agréabilité : sur le pôle positif, qu'il y a significativement davantage de réponses A+ qu'A°, A+ qu'A-, et A° qu'A- ; sur le pôle négatif, qu'il y a significativement davantage de réponses A° qu'A- (ou qu'A+), et A- qu'A+ ;
- pour l'utilité : sur le pôle positif, qu'il y a significativement davantage de réponses U+ qu'U°, U+ qu'U-, et U° qu'U- ; sur le pôle négatif, qu'il y a davantage de réponses U° (ou U+) qu'U- ;
- que, sur le pôle positif, les réponses A- sont plus fréquentes que les réponses U- ; que, sur le pôle négatif, les réponses U+ sont plus fréquentes que les réponses A+, et les réponses A- plus fréquentes que les réponses U-[119].

Les 17 différences non significatives sont les suivantes : sur les pôles positif et négatif rassemblés, entre A+ et A- chez les femmes (257 contre 220), entre U+ et U° chez les hommes (349 contre 344) comme chez les hommes et

[119] *Cf.* nota 6

femmes rassemblés (721 contre 664), entre A° et U° chez les hommes (320 contre 344) comme chez les femmes (319 contre 320) ou chez les hommes et les femmes rassemblés (639 contre 664) ; sur le pôle positif entre A+ et U+ (indépendamment du genre ou genres regroupés), et entre A° et U° (indépendamment du genre) ; sur le pôle négatif, indépendamment du genre ou genres regroupés, entre U+ et U°, et entre A° et U°.

2.1.3. Ouverture d'esprit

Le tableau 50 concerne l'ouverture d'esprit. Les analyses statistiques conduisent ici à 62 différences significatives[120], notamment :

- pour l'agréabilité : sur le pôle positif, il y a significativement davantage de réponses A+ qu'A°, A+ qu'A-, et A° qu'A- ; sur le pôle négatif, il y a significativement davantage de réponses A- (ou A°) qu'A+;
- pour l'utilité : sur le pôle positif, il y a significativement davantage de réponses U+ qu'U°, U+ qu'U-, et U° qu'U- ; sur le pôle négatif, il y a davantage de réponses U° qu'U- (ou qu'U+) ;
- sur le pôle positif, les réponses A- sont plus fréquentes que les réponses U- ; sur le pôle négatif, les réponses U+ sont plus fréquentes que les réponses A+, et les réponses A- plus fréquentes que les réponses U-.

		Femmes	**Hommes**	**Total**
Pôle positif	**Agréabilité +**	233	223	456
	Agréabilité 0	125	138	263
	Agréabilité -	37	36	73
	Total agréabilité	395	397	792
	Utilité +	210	216	426
	Utilité 0	165	162	327
	Utilité -	18	21	39
	Total utilité	393	399	792
Pôle négatif	**Agréabilité +**	34	42	76
	Agréabilité 0	169	181	350
	Agréabilité -	197	165	362
	Total agréabilité	400	388	788
	Utilité +	103	96	199
	Utilité 0	181	193	374
	Utilité -	107	88	195

[120] Dont 48 avec $p<0,01$ et 14 avec p compris entre 0,05 et 0,01.

	Total utilité	391	177	768
Total	**Agréabilité +**	267	265	532
	Agréabilité 0	294	319	613
	Agréabilité -	234	201	435
	Total agréabilité	795	785	1580
	Utilité +	313	312	625
	Utilité 0	346	355	701
	Utilité -	125	109	234
	Total utilité	784	776	1560

Tableau 50 : réponses de désirabilité et d'utilité sur l'ouverture d'esprit

Les 19 différences non significatives sont : sur les pôles positif et négatif rassemblés, entre A+ et A° (ou A-) chez les femmes (respectivement 267, 294 et 234), entre A+ et U+ chez les femmes (267 contre 313), entre A° et U° chez les hommes (319 contre 355), et entre U+ et U° chez les femmes (313 contre 346) comme chez les femmes (312 contre 355) ; sur le pôle positif entre A+ et U+ (dans tous les cas), entre A° et U° chez les hommes ; sur le pôle négatif, de manière systématique A° et A-, entre A° et U-, et entre U+ et U-.

2.1.4. Caractère consciencieux

Les analyses réalisées sur la dimension « caractère consciencieux » (tableau 51) conduisent à 66 différences significatives[121], principalement :
- pour l'agréabilité : sur le pôle positif, il y a significativement davantage de réponses A+ qu'A°, A+ qu'A-, et A° qu'A- ; sur le pôle négatif, il y a significativement davantage de réponses A- (ou A°) qu'A+ ;
- pour l'utilité : sur le pôle positif, il y a significativement davantage de réponses U+ (ou U°) qu'U- ; sur le pôle négatif, il y a davantage de réponses U° qu'U+ (ou qu'U-) et, U+ qu'U- ;
- sur le pôle positif, les réponses A- sont plus fréquentes que les réponses U- ; sur le pôle négatif, les réponses U+ sont plus fréquentes que les réponses A+, et les réponses A- plus fréquentes que les réponses U-.

Quant aux 15 différences non significatives, elles s'observent : sur les pôles positif et négatif regroupés, entre A+ et A- (dans tous les cas), et spécifiquement chez les femmes entre A+ et A° (243 contre 275) et entre A° et A- (275 contre 245) ; sur le pôle positif, de manière systématique entre A+ et U+ comme entre U+ et U°, et chez les hommes ou les femmes pris séparément entre A° et U° ;

[121] Dont 56 avec $p<0,01$ et 10 avec p compris entre 0,05 et 0,01.

sur le pôle négatif, chez les hommes et les femmes regroupés A° et A-, et chez les hommes entre A° et U°.

		Femmes	Hommes	Total
Pôle positif	**Agréabilité +**	185	181	366
	Agréabilité 0	132	144	276
	Agréabilité -	63	74	137
	Total agréabilité	380	399	779
	Utilité +	171	188	359
	Utilité 0	161	164	325
	Utilité -	43	40	83
	Total utilité	375	392	767
Pôle négatif	**Agréabilité +**	58	58	116
	Agréabilité 0	143	184	327
	Agréabilité -	185	148	333
	Total agréabilité	386	390	776
	Utilité +	119	123	242
	Utilité 0	191	218	409
	Utilité -	77	51	128
	Total utilité	387	392	779
Total	**Agréabilité +**	243	239	482
	Agréabilité 0	275	328	603
	Agréabilité -	248	222	470
	Total agréabilité	766	789	1555
	Utilité +	290	311	601
	Utilité 0	352	382	734
	Utilité -	120	91	211
	Total utilité	762	784	1546

Tableau 51 : réponses de désirabilité et d'utilité sur le caractère consciencieux

2.1.5. Amabilité

		Femmes	Hommes	Total
	Agréabilité +	294	262	556
	Agréabilité 0	72	104	176
	Agréabilité -	31	29	60

Pôle positif	**Total agréabilité**	397	395	792
	Utilité +	266	240	506
	Utilité 0	104	135	239
	Utilité -	28	17	45
	Total utilité	398	392	790
Pôle négatif	**Agréabilité +**	30	38	68
	Agréabilité 0	101	121	222
	Agréabilité -	256	248	504
	Total agréabilité	387	407	794
	Utilité +	147	166	313
	Utilité 0	134	136	270
	Utilité -	101	102	203
	Total utilité	382	404	786
Total	**Agréabilité +**	324	300	624
	Agréabilité 0	173	225	398
	Agréabilité -	287	277	564
	Total agréabilité	784	802	1586
	Utilité +	413	406	819
	Utilité 0	238	271	509
	Utilité -	129	119	248
	Total utilité	780	796	1576

Tableau 52: réponses de désirabilité et d'utilité sur l'amabilité

Pour la dimension « amabilité » (tableau 52) conduisent à 69 différences significatives[122], principalement :
- pour l'agréabilité : sur le pôle positif, il y a significativement davantage de réponses A+ qu'A°, A+ qu'A-, et A° qu'A- ; sur le pôle négatif, il y a significativement davantage de réponses A- qu'A°, A- qu'A+, et A° qu'A+ ;
- pour l'utilité : sur le pôle positif, il y a significativement davantage de réponses U+ qu'U°, U+ qu'U- et U° qu'U- ; sur le pôle négatif, il y a davantage de réponses U+ (ou U°) qu'U- ;
- sur le pôle négatif, les réponses U+ sont plus fréquentes que les réponses A+, et les réponses A- plus fréquentes que les réponses U-.

[122] Dont 62 avec $p<0,01$ et 10 avec p compris entre 0,04 et 0,02.

Les 12 différences non significatives sont : sur les pôles positif et négatif regroupés, entre A+ et A- (dans tous les cas) ; sur le pôle positif, de manière systématique entre A+ et U+, et chez les hommes ou les femmes pris séparément entre A- et U- ; sur le pôle négatif, de manière systématique entre U°+ et U°, et spécifiquement chez les hommes entre A° et U°.

2.1.6. Stabilité émotionnelle

Enfin, pour la stabilité émotionnelle (tableau 53) 70 différences significatives[123] sont obtenues, en particulier :

- pour l'agréabilité : sur le pôle positif, il y a significativement davantage de réponses A+ qu'A°, A+ qu'A-, et A° qu'A- ; sur le pôle négatif, il y a significativement davantage de réponses A- qu'A°, A- qu'A+, et A° qu'A+ ;
- pour l'utilité : sur le pôle positif, il y a significativement davantage de réponses U+ (ou U°) qu'U- ; sur le pôle négatif, il y a également davantage de réponses U+ (ou U°) qu'U- ;
- sur le pôle positif les réponses les réponses A+ sont plus fréquentes que les réponses U+ ; sur le pôle négatif, les réponses U+ sont plus fréquentes que les réponses A+, et les réponses A- plus fréquentes que les réponses U-.

		Femmes	**Hommes**	**Total**
Pôle positif	**Agréabilité +**	259	247	506
	Agréabilité 0	122	119	241
	Agréabilité -	12	26	38
	Total agréabilité	393	392	785
	Utilité +	217	202	419
	Utilité 0	158	169	327
	Utilité -	13	17	30
	Total utilité	388	388	776
Pôle négatif	**Agréabilité +**	39	52	91
	Agréabilité 0	124	120	244
	Agréabilité -	229	218	447
	Total agréabilité	392	390	782
	Utilité +	155	202	357
	Utilité 0	145	121	266
	Utilité -	94	64	158
	Total utilité	394	387	781

[123] Dont 64 avec $p<0,01$ et 6 avec p compris entre 0,05 et 0,01.

Total	**Agréabilité +**	298	299	597
	Agréabilité 0	246	239	485
	Agréabilité -	241	244	485
	Total agréabilité	785	782	1567
	Utilité +	372	404	776
	Utilité 0	303	290	593
	Utilité -	107	81	188
	Total utilité	782	775	1557

Tableau 53 : réponses de désirabilité et d'utilité sur la stabilité émotionnelle

Les 11 différences non significatives sont : sur les pôles positif et négatif regroupés, entre A° et A- (dans tous les cas) ; sur le pôle positif, de manière systématique entre A- et U-, et seulement chez les hommes entre U°+ et U- ; sur le pôle négatif, de manière systématique entre U°+ et U°, et spécifiquement chez les femmes entre U+ et U°.

2.2. Analyses inter-dimensions

Il nous a également paru intéressant d'étudier, dans un deuxième temps, les éventuelles différences de réponses inter-dimensions en y comparant, sur chacun des pôles extrêmes (A+, A-, U+ et U-), les réponses fournies.

2.2.1. Pour l'agréabilité

- En agréabilité + sur le pôle positif, on obtient, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, les inégalités suivantes : ouverture d'esprit, amabilité et stabilité émotionnelle > extraversion et caractère consciencieux. On remarque par ailleurs, mais seulement chez les femmes, qu'amabilité > ouverture d'esprit.

- En agréabilité – sur le pôle positif, les hiérarchies suivantes sont constatées de manière systématique (c'est-à-dire chez les hommes comme chez les femmes) : extraversion et caractère consciencieux > ouverture d'esprit, amabilité et stabilité émotionnelle. D'autre part, mais à nouveau uniquement chez les femmes, ouverture d'esprit et amabilité > stabilité émotionnelle, et extraversion > caractère consciencieux.

- En agréabilité + sur le pôle négatif, les hiérarchies suivantes sont obtenues : extraversion et caractère consciencieux > amabilité ; extraversion > ouverture d'esprit. Par ailleurs, toujours uniquement chez les femmes, extraversion > caractère consciencieux et stabilité émotionnelle, et caractère consciencieux > ouverture d'esprit.

- En agréabilité - sur le pôle négatif, nous obtenons : amabilité > extraversion, ouverture d'esprit et caractère consciencieux ; stabilité émotionnelle > extraversion et caractère consciencieux. On observe enfin également qu'ouverture d'esprit et caractère consciencieux > extraversion chez les femmes, et que stabilité émotionnelle > ouverture d'esprit chez les hommes.

2.2.2. Pour l'utilité

- En utilité + sur le pôle positif, on constate de manière systématique les différences suivantes : amabilité > extraversion et caractère consciencieux. Mais des différences supplémentaires sont aussi mises en évidence chez les femmes : amabilité > ouverture d'esprit et stabilité émotionnelle, ouverture d'esprit et stabilité émotionnelle > caractère consciencieux.

- En utilité - sur le pôle positif, ce sont deux inégalités qui sont observées : caractère consciencieux > ouverture d'esprit et stabilité émotionnelle. Enfin, uniquement chez les femmes, nous constatons quatre différences complémentaires (extraversion > ouverture d'esprit, amabilité et stabilité émotionnelle, et amabilité > stabilité émotionnelle), et chez les hommes une dernière différence particulière (caractère consciencieux > amabilité).

- En utilité + sur le pôle négatif, quatre différences sont systématiques : extraversion, amabilité et stabilité émotionnelle > ouverture d'esprit, et stabilité émotionnelle > caractère consciencieux. D'autre part, spécifiquement chez les femmes extraversion > caractère consciencieux ; et spécifiquement chez les hommes amabilité > caractère consciencieux, ainsi que stabilité émotionnelle > extraversion.

- Enfin, en utilité - sur le pôle négatif, les hiérarchies systématiques sont les suivantes : ouverture d'esprit et amabilité > extraversion, et ouverture d'esprit > caractère consciencieux. Uniquement chez les femmes, on obtient aussi stabilité émotionnelle > extraversion. Les hommes font enfin également état de classements qui leurs sont particuliers : ouverture d'esprit et amabilité > stabilité émotionnelle, et amabilité > caractère consciencieux.

3. Discussion

Résumons tout d'abord les résultats des analyses intra-dimensions (tableau 8). Nous y constatons principalement que, quelle que soit la dimension examinée et quel que soit le sexe du répondant, les informations positives (pôles positifs) font l'objet d'une appréciation d'agréabilité systématiquement plus favorable que défavorable, les informations négatives conduisant à une hiérarchisation inverse. On observe également, sur le plan de l'utilité, que les

informations positives sont toujours jugées plus utiles que gênantes, ce qui est également généralement le cas pour les informations négatives (sauf pour la dimension ouverture d'esprit, où aucune prépondérance n'apparaît entre utile et gênant). En d'autres termes, que les informations fournies soient agréables (pôles positifs) ou désagréables (pôles négatifs), les répondants considèrent pratiquement toujours qu'elles sont utiles et souhaitent les obtenir. De tels résultats, qui corroborent ceux obtenus par Gangloff et Mazilescu (2007) avec la même procédure (mais en utilisant d'autres adjectifs cibles que ceux issus du M.C.F.), sont confirmés si l'on met en correspondance les classements d'agréabilité et d'utilité. On y constate en effet que les informations négatives sont toujours jugées plus désagréables que gênantes (dernière colonne du tableau 54), ce qui s'observe aussi pratiquement toujours pour les informations positives lorsqu'elles sont jugées désagréables.

	A pôles posit.	A pôles négat.	U pôles posit.	U pôles négat.	A/U pôles posit.	A/U pôles négat.
Global	A+>A°>A-	A->A°>A+	U+>U°>U-	U°>U+>U-	A->U-	U+>A+ A->U-
Extrav	A+>A°>A-	A°>A->A+	U+>U°>U-	U° ou U+>U-	A->U-	U+>A+ A->U-
Ouv. Esp	A+>A°>A-	A- ou A°>A+	U+>U°>U-	U°>U+ ou U-	A->U-	U+>A+ A->U-
C. Cons.	A+>A°>A-	A- ou A°>A+	U+ ou U°>U-	U°>U+>U-	A->U-	U+>A+ A->U-
Amab	A+>A°>A-	A->A°>A+	U+>U°>U-	U° ou U+>U-		U+>A+ A->U-
Stab. Em	A+>A°>A-	A->A°>A+	U+ ou U°>U-	U° ou U+>U-	A+>U+	U+>A+ A->U-

Tableau 54 : résumé des résultats intra-dimensions (NB : les classements inscrits dans ce tableau sont significatifs aussi bien pour les hommes et les femmes regroupés que pris séparément).

Que les informations positives soient jugées agréables et les négatives désagréables, rien de plus logique. Mais on remarque aussi, en termes d'utilité, que les informations jugées désagréables ne sont pas rejetées. On peut alors se demander si nous aurions obtenu des résultats d'utilité similaires auraient été obtenues avec des jugements portant non plus sur des informations mais plus directement sur des caractéristiques personnologiques. On peut faire l'hypothèse que les réponses de rejet auraient alors été fréquentes. Cette absence de rejet des informations désagréables tranche également avec certaines données, par exemple issues de la dissonance cognitive, montrant que les informations désagréables sont fréquemment rejetées, sauf à considérer une fonction de connaissance prédominant la fonction de consistance cognitive.

Signalons enfin brièvement, pour clore ces analyses intra-dimensions en y évoquant les différences apparaissant entre hommes et femmes, qu'elles ne concernent que les réponses intermédiaires (A° ou U°). Elles sont donc d'un intérêt bien limité et nous ne les approfondirons donc pas ici.

Quant aux analyses inter-dimensions, elles sont résumées aux tableaux 55 (pour l'agréabilité) et 56 (pour l'utilité). On y observe que l'importance des informations, tant d'agréabilité que d'utilité, varie selon la dimension considérée. Pour l'agréabilité, nous remarquons par exemple que l'amabilité est systématiquement différenciée de l'extraversion et du caractère consciencieux : apprendre que quelqu'un est « aimable » est toujours une information plus agréable que celle d'apprendre que quelqu'un est extraverti ou est consciencieux ; corollairement, il est plus désagréable d'apprendre que quelqu'un n'est pas aimable que d'apprendre qu'il est introverti ou peu consciencieux. De même, au niveau de l'utilité, il est considéré plus utile de savoir que quelqu'un est aimable que de savoir qu'il est extraverti ou consciencieux, et corollairement il est plus gênant d'apprendre que quelqu'un est peu aimable que de savoir qu'il est introverti ou (pour les hommes) qu'il est peu consciencieux.

Toujours au niveau inter-dimensions, on remarque de nombreuses différences de jugements entre hommes et femmes, constat qui rejoint également celui déjà réalisé par Gangloff et Mazilescu (1997). Ainsi, pour l'agréabilité, sur 30 comparaisons significatives, 1/3 sont spécifiques soit aux hommes soit (plus généralement) aux femmes ; et pour l'utilité, ce pourcentage passe à 59% (sur 27 différences significatives, 16 ne sont le fait que des hommes ou que des femmes). Sans entrer dans le détail de la nature des dimensions jugées plus agréables (ou plus utiles) que d'autres de façon différenciée chez les hommes ou chez les femmes, nous remarquerons alors essentiellement que les femmes réalisent davantage de différenciations que les hommes, tant sur le plan de l'agréabilité (9 sont spécifiques aux femmes contre une seule pour les hommes) que de l'utilité (respectivement 10 et 6).

	A+ pôles positifs	A+ pôles négatifs	A- pôles positifs	A- pôles négatifs
E/O (extraversion / ouv. Esprit)	O>E	E>O	E>O	*O>E (chez F)*
E/C (extraversion / caract. consc.)			*E>C (chez F)*	*C>E (chez F)*
E/G (extraversion / amabilité)	G>E	E>G	E>G	G>E
E/N (extraversion / stab.	N>E	*E>N (chez*	E>N	N>E

Emot.)		*F)*		
O/C (ouv. Esprit / caract. consc.)	O>C	*C>O (chez F)*	C>O	
O/G (ouv. esprit / amabilité	*G>O (chez F)*			G>O
O/N (ouv. Esprit / stab. émot.)			*O>N (chez F)*	*N>O (chez H)*
C/G (caract. consc. / amabilité)	G>C	C>G	C>G	G>C
C/N (caract. consc. / stab. Emot.)	N>C	*C>N (chez F)*	C>N	N>C
G/N (amabilité / stab. émot.)			*G>N (chez F)*	

Tableau 55 : résumé des résultats inter-dimensions pour l'agréabilité (en italiques figurent les résultats obtenus seulement chez les femmes ou seulement chez les hommes)

L'une des conséquences, par exemple en situation d'évaluation d'autrui dans le cadre d'un bilan de compétences, d'une orientation professionnelle, d'un recrutement… est que les hommes et les femmes n'examineront pas avec la même finesse discriminative les différentes informations dont ils pourront disposer, les femmes discriminant plus fréquemment que les hommes, attachant des importances plus différenciées à ces informations que ne le feront les hommes. Et cela se traduira bien évidemment notamment sur le plan du contenu des diagnostics réalisés.

	U+ pôles positifs	U+ pôles négatifs	U- pôles positifs	U- pôles négatifs
E/O (extraversion / ouv. Esprit)		E>O	*E>O (chez F)*	O>E
E/C (extraversion / caract. consc.)		*E>C (chez F)*		
E/G (extraversion / amabilité)	G>E		*E>G (chez F)*	G>E
E/N (extraversion / stab. Emot.)		*N>E (chez H)*	*E>N (chez F)*	*N>E (chez F)*
O/C (ouv. esprit / caract. consc.)	*O>C (chez F)*		C>O	O>C
O/G (ouv. esprit / amabilité	*G>O (chez F)*	G>O		
O/N (ouv. esprit / stab.		N>O		*O>N (chez*

émot.)				*H)*
C/G (caract. consc. / amabilité)	G>C	*G>C (chez H)*	*C>G (chez H)*	*G>C (chez H)*
C/N (caract. consc. / stab. Emot.)	*N>C (chez F)*	N>C	C>N	
G/N (amabilité / stab. émot.)	*G>N (chez F)*		*G>N (chez F)*	*G>N (chez H)*

Tableau 56 : résumé des résultats inter-dimensions pour l'utilité (en italiques figurent les résultats obtenus seulement chez les femmes ou seulement chez les hommes)

4. Conclusion

Cette étude concernait les jugements d'agréabilité et d'utilité portés non sur des caractéristiques personnologiques mais sur des informations ayant trait à ces caractéristiques personnologiques : il ne s'agissait pas de juger si telle caractéristique de personnalité était agréable, désagréable, utile ou gênante, mais de juger si l'information indiquant qu'un individu était porteur de cette caractéristique personnologique, ou de cette caractéristique normative, car nous verrons dans un chapitre ultérieur que ces caractéristiques dites de personnalité sont peut-être en réalité aussi pour une part des caractéristiques normatives, était agréable, désagréable, utile ou gênante.

Il est alors constaté que toute information, qu'elle soit agréable ou désagréable, est pratiquement toujours jugée utile : savoir que l'on va rencontrer quelqu'un d'asocial, d'intolérant, d'égocentrique est certes désagréable, mais bien utile. Par contre si, comme dans les études habituelles portant sur l'examen de la valeur, la question posée avait concerné l'utilité de rencontrer quelqu'un d'asocial, d'intolérant, d'égocentrique, il est fort probable que les réponses négatives auraient été majoritaires. Or rappelons qu'avant de se demander si un individu possède telle ou telle caractéristique, on se demande si il est utile de savoir si cet individu possède ou non cette caractéristique : c'est parce que le savoir sur cette caractéristique nous est utile que l'on examine ensuite si l'individu la possède ou non [124].

Nous observons également, grâce aux analyses interdimensions, que les jugements varient selon les dimensions et que (par exemple) l'amabilité fait toujours l'objet d'appréciations plus intenses (que ce soit en agréabilité ou en utilité) que l'extraversion ou le caractère consciencieux. Si le fait de ces hiérarchies nous semble pouvoir être considéré comme général, la composition de ces hiérarchies peut quant à elle relever de la conjoncture et provenir de la consigne diffusée aux répondants : il s'agissait pour eux de porter des jugements vis-à-vis d'une personne qu'ils devaient rencontrer sans que soit précisé

[124] Précisons que, bien évidemment, ces résultats sont à considérer comme complémentaires, et non à opposer à ceux obtenus grâce à d'autres procédures.

l'objectif de cette rencontre. Il est alors fort possible que si le contexte avait été différent, d'autres résultats eussent été obtenus (par exemple, si cette rencontre avait eu pour objectif de réaliser, de manière coopérative, une tâche minutieuse, le caractère consciencieux aurait sans doute pris davantage d'importance).

Nous remarquons enfin qu'hommes et femmes réagissent différemment, avec en particulier davantage de discriminations interdimensions chez les femmes. Du fait de la complexité de la variable sexe et des différenciations de genre qu'elle présuppose, nous nous sommes abstenus d'en avancer une explication. Nous avons cependant, dans notre discussion, évoqué quelques implications pratiques de ce constat en soulignant l'importance du sexe de l'évaluateur au niveau des diagnostics réalisés en situations d'évaluation d'autrui. D'autres études sont évidemment maintenant nécessaires pour préciser la concrétisation de ces implications.

Chapitre 15 : du statut normatif des traits

En 1966, Rotter et Lefcourt ont chacun publié un travail portant sur ce qu'ils considéraient être un trait de personnalité, à savoir la localisation du contrôle des renforcements (*Locus of Control* ; en abrégé LOC) ; c'est-à-dire la variable internalité-externalité. Or une vingtaine d'années plus tard, en 1981, Jellison et Green se sont demandé si cette variable considérée comme un trait ne devait pas en fait être considérée comme une norme. Pour tester cette hypothèse, Jellison et Green utilisèrent les deux paradigmes habituellement employés pour démontrer l'existence d'une norme : le paradigme de l'auto-présentation surnormative *versus* contrenormative et le paradigme des juges. Dans le premier cas, on demande à des sujets de répondre à un questionnaire (en l'occurrence, pour ces auteurs, un questionnaire de LOC), mais avec des consignes particulières : la moitié des sujets est invitée à répondre en tâchant de se mettre au maximum en valeur, de donner la meilleure image possible de soi (consigne surnormative), tandis que la seconde moitié doit à l'inverse tenter de se dévaloriser le plus possible, de fournir la plus mauvaise image de soi (consigne contrenormative). Conformément à leur prédiction, Jellison et Green constatèrent alors que la consigne surnormative conduisait à des réponses essentiellement internes et la consigne contrenormative à des réponses essentiellement externes. Quant au paradigme des juges, il consiste à présenter à des évaluateurs les réponses fictives censées avoir été apportées par deux sujets à un même questionnaire (c'est-à-dire, dans l'étude de Jellison et Green, à un questionnaire de LOC), l'un des sujets y ayant répondu de manière uniquement interne, l'autre de façon exclusivement externe. Les évaluateurs ont pour tâche de pronostiquer le degré de réussite sociale ou professionnelle de chacun des répondants, ou encore d'indiquer, en se situant dans le cadre d'un recrutement, quel est, d'entre les deux candidats répondants, celui qu'ils préfèreraient

embaucher. Or là également les résultats obtenus s'inscrivirent dans le cadre des prédictions formulées, le répondant interne étant systématiquement préféré au répondant externe. Ainsi, par cette recherche, Jellison et Green avaient effectivement dégagé, derrière ce que l'on considérait jusque là comme un trait personnologique, l'existence d'une norme ; et ils l'appelèrent « norme d'internalité »[125].

Nous avons observé, dans les chapitres précédents, l'existence de différents biais entachant les inventaires de personnalité. Nous avons également montré que ces biais font l'objet d'une valorisation basée sur leur valeur (c'est-à-dire sur leur désirabilité et leur utilité sociales), donc sur des caractéristiques qui, comme les normes, varient selon les époques et les lieux. La question que nous allons maintenant examiner consiste à généraliser l'idée de Jellison et Green en nous demandant si tous les traits de personnalité ne peuvent pas eux aussi être considérés comme des normes.

En termes de procédure, l'*Alter Ego* a à nouveau été employé, sur deux études[126], la première avec le paradigme de l'auto-présentation surnormative *versus* contrenormative, la seconde avec le paradigme des juges.

1. Première étude

95 étudiants dont 70 femmes âgées de 18 à 23 ans, et 25 hommes âgés de 17 à 23 ans, en première année de psychologie, ont tout d'abord répondu à l'*Alter Ego* avec la consigne « Se faire bien voir » (*i.e.* consigne surnormative). Le tableau 57 indique les notes moyennes obtenues par cette population, sur chacune des cinq dimensions du test.

	E	A	C	S	O
Femmes	59,87	60,6	61,99	53,11	69,56
Hommes	60,4	60,52	59,92	57,24	74,88
Femmes+Homm	60,01	60,57	61,44	54,2	70,96

Tableau 57 : notes moyennes à chacune des 5 dimensions avec la consigne surnormative (étendue théorique de chaque dimension : 0-96 ; moyenne théorique de chaque dimension : 48,5). E= Energie, A= Amabilité, C= Caractère Consciencieux, S= Stabilité Emotionnelle, O= Ouverture d'Esprit.

Des comparaisons femmes/hommes ont tout d'abord été effectuées, puis chacune des notes a ensuite été comparée à la note immédiatement inférieure à

[125] Comme nous l'avons antérieurement signalisé, de nombreuses recherches ont été réalisées depuis l'étude de Jellison et Green, notamment en France, recherches dont les résultats confirment l'existence d'une norme, appelée tantôt norme d'internalité (*cf.* pour des revues : Beauvois, 1984 ; Dubois, 1987 et 1994), tantôt norme d'allégeance (Gangloff, 1997a, 1997b, 1998).

[126] Ces études sont tirées de Gangloff (2003).

la moyenne théorique (*i.e.* 48). Les *t* de Student obtenus permettent alors de constater, d'une part, que quelle que soit la dimension il n'y a aucune différence entre hommes et femmes, d'autre part que chacune des notes est significativement supérieure à la moyenne théorique (avec *p* toujours inférieur à 0,001) : *cf.* tableau 58.

	E	A	C	S	O
Femmes	8,73	9,05	8,99	2,34	14,69
Hommes	4,65	4,48	4,09	2,87	9,46
Femmes+Homm	9,88	10,03	9,78	3,41	17,28

Tableau 58 : valeur des *t*, en consigne surnormative, par comparaison de chaque note effective à la note immédiatement inférieure à la moyenne théorique (*i.e.* par rapport à 48).

Ensuite, 143 autres étudiants (128 femmes âgées de 18 à 23 ans, et 15 hommes de 18 à 22 ans), en première année de psychologie, ont eux aussi répondu à l'*Alter Ego*, mais avec la consigne « se faire mal voir » (*i.e*. consigne contrenormative). Le tableau 59 indique leurs notes moyennes, sur chacune des cinq dimensions.

	E	A	C	S	O
Femmes	26,99	17,52	21,05	21,68	14,92
Hommes	27	18	21,93	21,07	17,47
Femmes+Homm	27	17,57	21,14	21,62	15,19

Tableau 59 : notes moyennes à chacune des 5 dimensions avec la consigne contrenormative (étendue théorique de chaque dimension : 0-96 ; moyenne théorique de chaque dimension : 48,5). E= Energie, A= Amabilité, C= Caractère Consciencieux, S= Stabilité Emotionnelle, O= Ouverture d'Esprit.

Là encore des comparaisons femmes/hommes ont été réalisées, puis chaque note a fait l'objet d'une comparaison par rapport à la note immédiatement supérieure à la moyenne théorique (*i.e.* 49). Les *t* de Student obtenus permettent alors de constater là encore l'absence de différences femmes/hommes, et également que chacune des notes est significativement inférieure à la moyenne théorique (avec *p* toujours inférieur à 0,001) : *cf.* tableau 60.

	E	A	C	S	O
Femmes	16,69	27,20	24,95	18,27	33,75
Hommes	5,29	8,29	6,43	5,94	7,59
Femmes+Homm	17,56	28,5	25,56	19,27	33,82

Tableau 60 : valeur des *t*, en consigne contrenormative, par comparaison de chaque note effective à la note immédiatement supérieure à la moyenne théorique (*i.e*. par rapport à 49).

Cette première étude montre ainsi que, quel que soit leur genre, pour se mettre en valeur les sujets se décrivent exclusivement énergiques, aimables, consciencieux, émotionnellement stables et ouverts d'esprit, alors que pour se dévaloriser ils adoptent systématiquement les positions inverses.

2. Deuxième étude

56 recruteurs en entreprise (28 du secteur public et 28 du privé) ont dû comparer les réponses, diamétralement opposées, que deux candidats (fictifs) étaient censés avoir fournies à chacune des 10 échelles, et indiquer, pour chacune des échelles, quel candidat ils préfèreraient embaucher. Concrètement, chaque recruteur s'est ainsi vu proposer 10 feuilles (une par échelle), sur chacune desquelles deux candidats avaient, à chacune des 12 questions, répondu de manière totalement opposée (*cf.* exemple au tableau 61).

	Candidat 1	**Candidat 2**
Q1 : « J'ai le sentiment d'être une personne active et forte »	**X** Tout à fait vrai Plutôt vrai Ni vrai ni faux Plutôt faux Tout à fait faux	Tout à fait vrai Plutôt vrai Ni vrai ni faux Plutôt faux **X** Tout à fait faux
Q2 : « Je n'aime pas les activités dans lesquelles il faut s'engager absolument à fond »	Tout à fait vrai Plutôt vrai Ni vrai ni faux Plutôt faux **X** Tout à fait faux	**X** Tout à fait vrai Plutôt vrai Ni vrai ni faux Plutôt faux Tout à fait faux
Etc. jusqu'à Q12		

Tableau 61 : exemple de feuille de réponses des 2 candidats (pour l'échelle « dynamisme »).

La moitié des profils à comparer étant des profils de « candidats cadres » et l'autre moitié des profils de « candidats ouvriers », quatre variables indépendantes étaient examinées : le secteur d'activité des recruteurs (public *vs* privé), le statut des « candidats » (cadre *vs* ouvrier), les dix échelles du test et la position des « candidats » sur chacune des échelles du test.

Par ailleurs, afin de contrôler le facteur sujet (c'est-à-dire recruteur), chaque recruteur examinait cinq couples de « candidats cadres » et cinq couples de « candidats ouvriers ». Pour contrôler d'éventuels effets d'ordre, la moitié des recruteurs examinait d'abord cinq couples de « candidats cadres » puis cinq couples de « candidats ouvriers », l'autre moitié étant confronté à l'ordre inverse ; dans la moitié des cas on présentait d'abord les échelles 1 à 5 puis les échelles 6 à 10, et dans l'autre moitié l'ordre de présentation était inversé. Pour éviter d'éventuels effets de halo, on indiquait aux recruteurs que chacune des 10

feuilles (*i.e.* des 10 échelles) correspondait aux réponses fournies par 10 couples différents de « candidats » ; les réponses des « candidats » 1 et 2 alternaient sur chaque feuille (ainsi, alors que pour l'échelle 1 c'était le candidat 1 qui se définissait comme dynamique et le candidat 2 comme non dynamique, pour l'échelle 2 les attitudes des candidats étaient inversées ; et ainsi de suite).

Les choix des recruteurs sont consignés dans le tableau 62. On y remarque, quel que soit le secteur d'activité des recruteurs, quel que soit le statut des candidats (cadre *vs* ouvrier), et quelle que soit enfin la dimension concernée, que la polarisation est systématique : c'est toujours le candidat énergique, aimable, consciencieux, émotionnellement stable et ouvert d'esprit qui est plébiscité.

		Recruteurs du Public					**Recruteurs du Privé**				
		E	**A**	**C**	**S**	**O**	**E**	**A**	**C**	**S**	**O**
Candidats Cadres	**Avec des notes élevées**	23	23	21	24	25	24	24	22	24	28
	Avec des notes basses	5	5	7	4	3	4	4	6	4	0
Candidats Ouvriers	**Avec des notes élevées**	23	24	26	23	27	23	26	25	28	27
	Avec des notes basses	5	4	2	5	1	5	2	3	0	1

Tableau 62 : répartition des choix des recruteurs. E= Energie, A= Amabilité, C= Caractère Consciencieux, S= Stabilité Emotionnelle, O= Ouverture d'Esprit.

3. Discussion

Ainsi que le rappelle Mc Adams (1992, pp. 329-330), entre les années 50 et 70, et même jusqu'au début des années 80, la psychologie des traits était vigoureusement attaquée, principalement en raison de sa forte vulnérabilité à la désirabilité sociale. Et puis, note cet auteur, on a pu assister à une renaissance de la psychologie personnologique essentiellement du fait de l'émergence et du développement du modèle en cinq facteurs, le M.C.F. Or les résultats présentés ici montrent une nouvelle fois que ce modèle est lui aussi saturé en désirabilité sociale.

Observant également cette forte intervention de la désirabilité sociale, Mc Crae et Costa (1983), tout comme Furnham (1986, p. 397), persistent cependant à soutenir le modèle des traits, considérant que cette désirabilité sociale constitue elle-même un trait. Furnham justifie par exemple cette position en avançant que tous les individus ne seraient pas identiquement sensibles à la désirabilité sociale ; c'est-à-dire que cette désirabilité permettrait de mettre en évidence des différences inter-individuelles. Or les présents résultats infirment aussi cette interprétation : l'absence de contextualisation des items du M.C.F.

conduit tous les sujets à subir significativement l'emprise de la désirabilité sociale, et ce sans qu'apparaissent de différences entre femmes et hommes.

Peut-on alors dire que les inventaires de personnalité relevant du M.C.F., voire même que les inventaires de personnalité en général, ne mesurent pas que des traits ? C'est-à-dire peut-on conclure à la non validité de ces inventaires ? Pour Furnham (1986), aussi bien que pour Caprara et *al.* (1997), la réponse est négative. Mais ces auteurs justifient leur position de manière pour le moins curieuse. S'il importe d'exclure une telle invalidation, plaide Furnham (p. 397), c'est pour éviter que l'ensemble des tests personnologiques ne soit entaché d'invalidation. De même, Caprara et *al*. remarquent que conclure à la non pertinence du modèle des cinq facteurs en raison du biais de désirabilité aboutirait à contaminer la validité de toute structure alternative ; c'est-à-dire que, pour ces auteurs (p. 78), l'effet de désirabilité sociale ne remettrait alors « … pas spécialement en cause le modèle des Big Five mais plus généralement l'ensemble des méthodes d'auto-évaluation ». Nous n'épiloguerons pas sur de telles explications : en privilégiant la raison pratique au détriment de la raison scientifique, elles nous semblent plutôt desservir ceux qui s'en réclament. Et si les méthodes d'auto-évaluation sont, dans leur ensemble, ainsi susceptibles d'être remis en cause, cela tient notamment selon nous à l'absence de contextualisation de leurs items.

4. Conclusion

Lorsque l'on observe directement les comportements d'autrui, ces comportement sont tantôt interprétés en termes de traits, et tantôt considérés comme traduisant l'expression de normes sociales. Cette seconde alternative, en termes de comportements normatifs, est notamment soutenue lorsque les comportements observés sont valorisés et largement diffusés dans le corps social (*i.e.* lorsqu'ils sont non différenciateurs des individus). Pour autant, lorsque ces comportements sont appréhendés de manière indirecte, au vu de réponses à un inventaire de personnalité notamment, seule la première alternative est généralement retenue. Or comme le souligne Wiggins (1962)[127], la saturation de ces inventaires en désirabilité sociale ne peut que conduire au constat de leur invalidation, et donc à des mesures non de traits mais de normes sociales. Et les résultats obtenus ici, qui vont dans le même sens (sauf pour la dimension agréabilité) que ceux obtenus par Gondard, Antoine, Collomb et Ivanchakv (2004), confortent cette analyse. Comme nous le verrons dans la prochaine section, seule la contextualisation des items est selon nous susceptible de faire décroître l'emprise de la désirabilité.

Par ailleurs, les présents résultats nous permettent de préciser les caractéristiques des individus conformes et celles désignant les déviants. Levy-

[127] *Cf.* en particulier le rappel, fait par Furnham (1986, p. 395), de la position de Wiggins.

Leboyer (1997, p. 74) avait déjà souligné qu'existait un profil de salarié idéal. De même Villette précisait en 1996 (p. 135) que, dans les années 60, « … il fallait être jeune et dynamique, débordé, professionnel, efficace, friand de psychologie appliquée, sportif, svelte, individualiste, libéral et démocrate, costume-cravate et attaché-case ». Cherchez une école de commerce en France qui ne se donne pas pour objectif pédagogique de former des jeunes gens conformes à ce modèle, vous n'en trouverez pas, conclut Villette. Et ici également il est remarqué que, par-delà les discours sur une soi-disant nécessaire adéquation des individus aux postes de travail, il existe toujours un profil de salarié idéal. Cela soulève évidemment un problème du fait que le conformisme, tout comme la déviance, varient : selon les époques, et à une même époque selon le groupe social examiné, les conduites conformes diffèrent. Cette hétérogénéité des critères de valorisation des conduites en fonction des cultures traduit ainsi l'arbitraire de ces critères. Et l'on conçoit aisément qu'aucune société ne puisse être particulièrement enthousiaste pour l'expliciter, voire même pour le reconnaître. Car l'évaluation des individus est une pratique permettant, *via* l'orientation et le recrutement scolaires et professionnels, la répartition des individus dans les différentes strates sociales. Or dire que les critères de cette répartition sont arbitraires conduit à mettre en cause cette répartition. Aussi le trait personnologique a-t-il sans doute, du fait de cette raison pratique, encore de beaux jours devant lui…

Chapitre 16 : du primat de la norme d'allégeance sur les normes personnologiques

On dit souvent, dans le domaine du recrutement, qu'à compétence égale, et parfois même indépendamment de tout souci de compétence, c'est la personnalité des candidats qui constitue le critère essentiel de sélection (*cf.* par exemple Laberon et Vonthron, 2008). Cela signifie qu'une des activités principales, voire l'activité du recruteur, serait de scruter la personnalité des candidats en se centrant sur les cinq dimensions censées suffisamment les décrire : leur énergie, leur amabilité, leur caractère consciencieux, leur stabilité émotionnelle, et leur ouverture d'esprit.

On peut cependant se demander s'il n'existerait pas un autre facteur, un autre critère de sélection encore plus fondamental que ces dimensions dites personnologiques, une dimension pouvant retenir davantage l'attention des recruteurs que chacun des cinq facteurs. Plus précisément, on peut se demander si l'adhésion à la norme d'allégeance n'intéresserait pas davantage les recruteurs que chacun des cinq facteurs classiquement mis en avant. Rappelons en effet que de nombreuses études (*cf.* par exemple la revue de Rubin et Peplau, 1975) convergent pour attester que, dès notre plus tendre enfance, nous sommes conditionnés à respecter l'ordre établi[128], avec valorisation sociale de nos conduites lorsqu'elles s'inscrivent dans cet axe et, corollairement, pressions au conformisme et sanctions négatives lorsque nous nous avisons de contester cet ordre. D'où le concept de norme d'allégeance, qui peut être défini comme valorisation sociale des individus qui, dans leurs attitudes, comportements et conduites, excluent tout questionnement, et donc toute responsabilité et toute remise en cause, de l'environnement social, préservant ainsi la pérennité de la hiérarchie des pouvoirs inhérente à cet environnement (*cf.* pour des revues : Dagot, 2002; Gangloff, 2002).

C'est pour tenter de répondre à cette question que fut menée une étude en trois étapes[129].

[128] Que cet ordre soit représenté par l'autorité familiale, scolaire, puis, plus tard, par les diverses autorités civiles.

[129] *Cf.*, pour des détails, Gangloff et Huet (2004).

1. Première étape

1.1. Méthode

Opérationnellement parlant, des responsables d'entreprise ont été confrontés au paradigme des juges en ayant pour consigne de choisir, entre deux candidats, celui des deux qu'ils recruteraient pour un poste d'exécutant à pourvoir sous leurs ordres, ce à partir des réponses censées avoir été fournies par ces candidats à un test du M.C.F. et à un questionnaire *ad hoc* d'ahésion à la norme d'allégeance. Ces deux candidats, toujours de sexe masculin, étaient, dans un cas un candidat présentant un profil positif à l'une des cinq dimensions de la personnalité mais avec des caractéristiques non allégeantes, alors que dans l'autre cas il s'agissait d'un candidat allégeant mais présentant un profil négatif à la dimension personnologique considérée. Ont ainsi été mis en parallèle, avec demande de choix, un candidat « énergique-non allégeant » *versus* un candidat « non énergique-allégeant », un candidat « aimable-non allégeant » *versus* un candidat « non aimable-allégeant », etc.

Le dossier de ces candidats était constitué des réponses qu'ils étaient censés avoir fournies, lors d'une consultation dans un cabinet de ressources humaines, à un questionnaire dit personnologique dans lequel figuraient douze questions renvoyant à l'une des cinq dimensions de la personnalité puis douze questions ayant trait aux « rapports avec la hiérarchie » et qui mesuraient en fait le degré d'adhésion à la norme d'allégeance (*cf.* annexe 8 pour un exemple concernant la dimension énergie, avec énergie positive et allégeance négative).

Pour l'élaboration des questions (et donc des réponses) ayant trait aux cinq dimensions personnologiques, l'*Alter Ego* a à nouveau été mis à contribution : ont été reprises les six questions positives de chacune des dix sous-dimensions (donc en excluant l'échelle de mensonge), aboutissant ainsi à douze questions par dimension. Pour l'échelle d'allégeance, trente items ont d'abord été rédigés, énoncés au présent et à la première personne du singulier afin de reprendre la formulation de l'*Alter Ego*, items qui ont ensuite été testés sur vingt et un sujets aux caractéristiques similaires à celles de la population définitive, en mêlant ces items à trente questions de l'*Alter Ego* (soit les dix-huit premiers items du test plus les douze items de l'échelle de mensonge). De cet ensemble ont enfin été retenus douze items permettant d'obtenir un alpha de Cronbach de 0,75. Ont alors été élaborés cinq fois deux profils opposés, l'un présentant un aspect positif dans la dimension personnologique examinée avec association à des réponses non allégeantes, le second avec un aspect négatif dans la dimension personnologique examinée mais associé avec des caractéristiques allégeantes.

Cinq groupes de vingt sujets chacun ont alors été constitués, ces sujets étant tous des hommes avec une fonction d'encadrement les rendant susceptibles d'effectuer des recrutements au sein de leur organisation.

1.2. Résultats

Si, initialement, chacun de nos groupes était constitué de vingt sujets, soit un total de cent sujets, il a cependant fallu, au vu des résultats, supprimer les réponses de dix sujets n'ayant pas respecté la consigne. Celle-ci était en effet de choisir entre deux candidats en fonction de leurs caractéristiques actuelles, telles que décrites par leurs réponses aux questionnaires. Or il a été constaté que certains sujets avaient en fait répondu non en fonction des qualités et défauts actuels des candidats, mais en fonction des qualités et défauts que ces candidats devraient manifester pour demeurer dans l'entreprise. Ont ainsi été supprimés dix sujets ayant choisi le candidat rebelle mais en indiquant par exemple : « Il faudra qu'il se calme sinon on s'en séparera », « Je lui ferai modifier son attitude (…) sinon il devra céder sa place à quelqu'un d'autre », « Il faudra faire en sorte qu'il se calme et qu'il rentre dans le droit chemin sous peine d'être remplacé rapidement », il devra « … entrer dans le moule sous peine de se faire éjecter », « Si au bout d'un moment il ne rentre pas dans le droit chemin, je le vire (…) il y a la période d'essai (…) et si vraiment il persiste dans son attitude, malgré son bon travail je me séparerais de lui quand même », etc.

Les résultats conservés indiquent alors systématiquement une préférence significative à 0,01 minimum (tests du χ^2) pour les candidats allégeants : quelle que soit la dimension examinée, un sujet allégeant à dimension personnologique négative sera préféré à un candidat rebelle présentant une caractéristique personnologique positive (tableau 63).

Energie	Amabilité	Caractère consciencieux	Stabilité émotionnelle	Ouverture d'esprit
2	3	3	4	1
17	15	13	14	18

Tableau 63 : répartition, par dimension, des choix des sujets (exemple, pour la dimension Energie, 2 sujets préfèrent le candidat énergique et rebelle, alors que 17 choisissent le candidat allégeant et peu énergique).

Une deuxième étape eut ensuite pour objectif d'examiner si les résultats seraient du même type en opposant un candidat à personnalité positive dans l'ensemble des cinq dimensions mais rebelle, à un candidat allégeant mais à personnalité négative sur l'ensemble des cinq dimensions.

2. Deuxième étape

2.1. Méthode

La procédure précédente a été reprise, en demandant à vingt nouveaux évaluateurs d'effectuer un choix entre deux candidats, l'un étant non allégeant mais à personnalité positive ici sur l'ensemble des cinq dimensions, le second étant allégeant mais à personnalité négative ici sur l'ensemble des 5 dimensions.

Les dossiers de chacun des candidats étaient par ailleurs présentés ici, non plus sous la forme des réponses fournies par les candidats à un questionnaire, mais sous la forme d'un compte-rendu, censé avoir été rédigé par un cabinet R.H., sur chacun des deux candidats, compte-rendu abordant successivement les six aspects considérés, c'est-à-dire les cinq dimensions plus l'allégeance (*cf*., en annexe 9, le dossier du candidat à caractéristiques positives dans chacune les cinq dimensions, et rebelle).

Pour faciliter le travail des évaluateurs, il a aussi été ici apporté, par rapport à la phase précédente, quelques simplifications aux dossiers présentés. Ainsi, pour les compte-rendus concernant les cinq dimensions de personnalité, n'ont été conservés, par dimension, que huit des douze items utilisés dans l'étape précédente, c'est-à-dire que les items redondants ont été supprimés. Par exemple, dans la dimension énergie, n'a été retenu que « Je parle facilement à des personnes que je ne connais pas », qui correspond à l'item 94 de l' *Alter Ego*, et furent écartés les deux items redondants 78 et 99 qui témoignent de la même signification : « Je n'ai pas l'habitude de converser avec mes compagnons de voyage » et « Je ne suis pas loquace ». De la même façon, pour l'allégeance, n'ont été retenus que huit des douze items précédemment employés, soit une conservation de huit items permettant d'aboutir à un alpha de Cronbach supérieur au seuil critique de 0,70.

2.2. Résultats

Après avoir là encore écarté les choix de quatre sujets n'ayant pas respecté la consigne, une analyse par χ^2 a été effectuée, analyse conduisant à une absence de différence significative : on choisit tout autant un candidat à personnalité négative dans les cinq dimensions mais allégeant, qu'un candidat à personnalité positive dans les cinq dimensions mais rebelle (tableau 64).

Une troisième étape a enfin été mise en place, avec pour objectif de savoir s'il n'était pas des cas où l'on préfèrerait un candidat totalement négatif, tant du point de vue de la personnalité et sur le plan de l'allégeance, à un candidat dont l'aspect rebelle serait compensé par un aspect personnologique positif. Concrètement parlant, la question était de savoir si, en cas de choix d'un candidat rebelle, on ne préfèrerait un rebelle passif à un rebelle actif.

Aspect positif dans les 5 dimensions et Allégeance négative	10
Aspect négatif dans les 5 dimensions et Allégeance positive	6

Tableau 64 : répartition des choix des 16 sujets confrontés à un candidat à personnalité positive dans les 5 dimensions mais rebelle, par rapport à un candidat à personnalité négative dans les 5 dimensions mais allégeant.

3. Troisième étape

3.1. Méthode

Le dossier du candidat « énergique et rebelle » de la première étape a été reprise et l'avons proposé à vingt nouveaux évaluateurs, avec en parallèle un dossier de candidat « non énergique et rebelle ».

3.2. Résultats

Après avoir écarté les réponses de 3 sujets n'ayant pas respecté les consignes, l'application du test du χ^2 indique que, recrutant à un candidat rebelle, on préfère, de manière significative (à p= 0,008), que ce candidat soit peu énergique plutôt qu'énergique (tableau 65).

Energie forte et Allégeance négative	3
Energie faible et Allégeance négative	14

Tableau 65 : répartition des choix des 17 sujets confrontés à un candidat énergique et rebelle, par rapport à un candidat rebelle et non énergique.

4. Conclusion

Les résultats obtenus en étape 1 confirment que l'allégeance est bien un critère primordial de différenciation des candidats lors d'un recrutement, et que ce critère prime sur chacune des cinq dimensions personnologiques habituellement considérées comme fondamentales. On constate également (étape 2) qu'un candidat à caractéristiques positives sur l'ensemble des cinq dimensions personnologiques n'est pas significativement davantage choisi qu'un candidat faisant preuve de caractéritiques négatives sur l'ensemble des cinq dimensions dites personnologiques dès lors que ce dernier candidat est allégeant. Il est enfin observé, dans l'étape 3, que l'on préfère un candidat à caractéristiques totalement négatives sur le plan des dimensions « énergie » et « allégeance », à un candidat dont les caractéristiques ne seraient que partiellement négatives ; ce dernier résultat signifie que l'on préfère un individu globalement passif, c'est-à-dire dont la passivité pourrait notamment se manifester sur le plan de l'exécution des tâches, à un candidat actif dans le travail mais éventuellement aussi sur un plan contestataire.

La raison d'être de ces choix est clairement argumentée par les répondants qui justifient leur préférence vis-à-vis du candidat allégeant en indiquant par exemple : « Au moins il fera tout ce qu'on lui dira de faire », ou encore « Il me paraît plus docile pour un exécutant (..), au moins il exécutera sans rechigner » Corollairement, le rejet du rebelle fait l'objet de commentaires du type « Il va sûrement chercher à mettre son grain de sel un peu partout », « Il est le prototype même du révolutionnaire, c'est un syndicaliste (...), il est prêt à tout

casser », « Il est trop lutte des classes », « Il est bon mais vraiment trop dangereux pour l'organisation (...), c'est une bombe à retardement », etc.

Cette priorité manifestée à l'égard de l'allégeance peut alors conduire à deux interprétations différentes. Nous avons en effet, dans le chapitre 15, montré que les cinq dimensions du M.C.F. étaient peut-être à tort définies exclusivement comme des traits de personnalité, et qu'il pourrait être plus exact de les considérer comme renvoyant à cinq normes sociales. Les résultats actuels signifieraient, au moins dans le cadre d'un recrutement, que ces normes ont une utilité sociale moindre que celle de la norme d'allégeance, cette dernière servant de critère prioritaire par rapport aux cinq autres normes habituellement mises en avant. Maintenant, si l'on souhaite continuer à considérer les cinq dimensions du M.C.F. comme des traits de personnalité, les résultats actuels signifieront tout simplement que l'adhésion à une norme sociale particulière, en l'occurrence l'adhésion à la norme d'allégeance, bénéficie d'une pertinence supérieure à celle de chacun des traits de la personnalité. Dans les deux cas, il est évidemment compréhensible que les recruteurs n'en fassent pas état et préfèrent mettre en avant des critères un peu plus avouables.

Ceci étant, cette prédominance de l'allégeance suggère que les biais dont nous avons fait état ne constituent pas nécessairement un vrai problème, les évaluateurs utilisant en réalité les inventaires psychotechniques davantage comme un leurre, un artifice, que comme un outil de diagnostic dont la validité, notamment, serait à questionner[130] ; l'utilisation des traits de personnalité ayant pour fonction de masquer un autre critère sous-jacent à toute procédure d'orientation, de sélection ou de recrutement : le degré de conformisme des individus, critère culturellement marqué, donc hautement arbitraire et qu'il est alors préférable de maintenir masqué.

[130] Il y a plus de 20ans, Bruchon-Schwetzer (1987, p. 549) soulignait déjà, suite à une méta-analyse réalisée sur 90 études, que l'utilisation des inventaires de personnalité ne se révélait prédictivement valide que dans 10% des cas.

Quatrième section : approche causale et dynamique

Cette dernière section ouvre la possibilité de nouvelles perspectives d'interprétation et d'utilisation du M.C.F. Dans le chapitre 17, essentiellement par le moyen de l'analyse statistique implicative, on montre que contrairement à bien des idées reçues qui énoncent que les comportements individuels sont déterminés par la personnalité des individus, les variables descriptives des traits personnologiques se positionnent en bout des séquences implicatives, ce qui veut dire qu'à partir d'un profil personnologique issu d'un questionnaire autodescriptif on ne peut rien inférer quant aux comportements futurs d'un répondant. Ces résultats ont été obtenus à partir d'une application du questionnaire expérimental d'image de soi utilisé dans les recherches précédentes présentées dans la seconde section aux chapitres 9 et 10.

Le chapitre suivant est consacré à l'étude des médiations par lesquelles la dimension « conscience » du M.C.F. constitue un prédicteur de la réussite académique d'un groupe d'étudiants. A cette occasion, on voit émerger une nouvelle fois l'importance de la distance socio-normative comme déterminante des caractéristiques personnologiques de l'image de soi.

A partir de l'ensemble des constats qui jalonnent les chapitres précédents, on tentera dans le chapitre 19 d'élaborer un modèle dynamique de l'image de soi telle qu'elle se construit à travers un questionnaire auto-descriptif donné dans différents contextes : on isole ainsi un noyau central de la représentation de soi constitué de traits stables quelque soit le contexte et renvoyant à l'estime sociale de soi ; par rapport à ce noyau central des items plus mobiles renvoient plutôt à des stratégies d'auto-présentation dans les situations socio-relationnelles ; les items les plus mobiles et les moins saturés en désirabilité sociale, relatifs aux dimensions extraversion / introversion et stabilité émotionnelle / névrosisme,

expriment la part de vulnérabilité personnologique, en termes face aux situations perçues comme stressantes.

Pour conclure l'ouvrage, à partir des résultats présentés, le dernier chapitre ouvrira la perspective d'une théorie de la distance socio-normative offrant ainsi un nouveau cadre interprétatif du M.C.F., cadre tout à la fois au plus près des données observées, et basé non plus simplement sur l'argument factorialiste, mais cette fois-ci sur un corpus de propositions théoriques.

Chapitre 17 : les traits, causes ou effets ?

Dans la littérature, on considère que les traits de personnalité commandent aux comportements (par exemple Costa, Somerfield et MacCrae, 1996). Certains auteurs peuvent ainsi aller jusqu'à naturaliser les différences comportementales en les rattachant directement à un génotype (par exemple Brody, 1993 ; MacCrae, 2005).

Dans le présent chapitre, rompant avec ce courant dominant, on montre expérimentalement que les traits de personnalité ne se positionnent pas en première position des chaînes explicatives comme cause première, mais qu'ils apparaissent dépendants d'autres variables qui leur assignent en conséquence plutôt un statut d'effet.

Dans une première partie, on s'intéressera à l'explication des scores issus de notre questionnaire de personnalité dérivé du questionnaire expérimental (*cf.* chapitre 9), le questionnaire d'image se soi au travail - *Q*-ISAT - (Pasquier, 2007), par un ensemble de variables constituant réseau nomologique[131].

Dans un second temps, par le recours à l'analyse statistique implicative (voir *infra*), on observera la disposition des scores aux cinq dimensions du *Q*-ISAT par rapport aux variables du réseau nomologique, la question étant de savoir si la connaissance des traits permet d'inférer ces autres variables.

[131] Dickes et *al.* (1994, p. 49) donnent une définition pragmatique du réseau nomologique : « Dans la tradition psychométrique, la recherche de la signification d'une mesure s'appuie sur le réseau nomologique (*i.e.* réseau de relations entre variables) qu'entretient la mesure avec les mesures d'autres caractéristiques. »

1. Méthode

Différents questionnaires ont été donnés à un échantillon de 313 répondants adultes, sensiblement représentatif de la population active. Pour le sexe, les proportions sont 54% d'hommes et 46% de femmes. Dans chacun des deux groupes ainsi constitués, on a appliqué les proportions suivantes pour les âges : 22% de 15-29 ans ; 57% de 30-49 ans ; 21% de 50 ans et plus. Enfin, la dernière application concerne les secteurs d'activité professionnelle : 3,8% pour le secteur agricole, 23% pour le secteur industriel, 72,8% pour le secteur tertiaire et enfin 0,3% pour les autres secteurs.

Pour les variables constituant le réseau nomologique, les quatre questionnaires suivants ont été utilisés. 1) Le questionnaire d'implication organisationnelle d'Allen et Meyer (1991, 1997), qui donne quatre scores d'implication (IA pour implication affective, IN pour implication normative, ICLA pour l'implication par manque d'alternatives, ICI pour l'implication par investissement). 2) 18 des 40 items du questionnaire d'anxiété-trait de Spielberger ont été donnés avec comme situation évoquée : « Vous êtes à votre domicile, chez vous », ce qui donne un score anx_domi, et 18 autres items du même questionnaire d'anxiété-état ont été donnés avec comme situation évoquée : « Vous êtes à votre travail, dans l'entreprise qui vous emploie », ce qui donne un score anx_trav. 3) 18 des 36 items du questionnaire de désirabilité sociale DS36 (Tournois, Mesnil et Kop, 2000) ont été donnés avec comme situation évoquée : « Vous vous regardez devant la glace », ce qui donne un score auto_dup d'autoduperie et un score hetero_d d'hétéroduperie. 4) 18 des 66 items de la NELC-IE (Pasquier et Lucot, 1996), questionnaire de localisation du contrôle des renforcements, donnent un score loc_int d'internalité et un score loc_ext d'externalité.

Quant au *Q*-ISAT, questionnaire d'image de soi au travail participant du MCF, il s'agit d'une extension du questionnaire expérimental de format *Q*-sort décrit au chapitre 9 et utilisé dans la recherche présentée au chapitre 10. On a conservé les mêmes items et la contextualisation de la consigne s'exprime ainsi : « Si une caractéristique s'applique bien à vous-même quand vous êtes à votre travail inscrivez 1 dans la colonne VRAI… » et ainsi de suite pour les trois phases de tri successifs. 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 le *Q*-ISAT, il y a actuellement deux patrons de références[132] : désirabilité sociale et intégrité professionnelle. Ces patrons prototypiques ont été établis par des groupes d'experts constitués de psychologues et de professionnels de la gestion des ressources humaines.

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

Pour Paulhus (2002), la désirabilité sociale peut référer à deux conduites : 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). Pour l'intégrité, on reprendra la définition de Goffman (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 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 ». Quant à l'intégrité professionnelle, c'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 (Schmidt et Hunter, 1998).

Les scores qui ont alors été calculés sur les réponses au *Q*-ISAT (corrélations) expriment donc la distance entre l'image de soi décrite par le répondant par son classement des items et un prototype de personnalité qui a valeur de norme. 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.

Le *Q*-ISAT fournit donc trois indices corrélationnels de distances normatives : la distance au prototype de désirabilité sociale, la distance au prototype d'intégrité professionnelle et enfin la distance au prototype d'intégrité professionnelle ajustée[133].

Afin d'expliquer statistiquement les indices de distances normatives et les scores sur les pôles des cinq dimensions du *Q*-ISAT par les variables du réseau nomologique, on a enfin pratiqué une série d'analyses de régressions descendantes pour les trois indices de distance de l'image de soi aux prototypes élaborés par les experts décrits *supra* et pour les 10 scores relatifs aux dimensions personnologiques (pôle positif et pôle négatif de chacune des cinq dimensions).

2. Résultats

On a considéré et retenu un modèle comme explicatif lorsque la significativité du t de Student est égal ou inférieur à 0,05 et à l'intérieur de chaque modèle retenu, on a classé les variables selon la valeur du coefficient bêta, cette valeur devant être supérieure à 0,10. On complète la statistique par le f^2 de Cohen pour donner un ordre de grandeur à la taille de l'effet.

[133] La part de désirabilité infiltrant l'intégrité ayant ici été minorée par un calcul de corrélation partielle.

2.1. Explication des scores du *Q*-ISAT par les variables du réseau nomologique

2.1.1. Explication de la distance au prototype désirabilité sociale

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,62 soit 38,80% de variance expliquée et un f^2 de Cohen[134] égal à 0,63 pour un effet intermédiaire.

variables explicatives	bêta	t	signification
hétéroduperie	0,17	3,32	<0,01
implication par manque d'alternatives	-0,11	-2,11	0,04
anxiété à domicile	-0,29	-4,97	<0,01
anxiété au travail	-0,40	-7,08	<0,01

Tableau 66 : variable expliquée : désirabilité sociale.

Si l'hétéroduperie réduit la distance normative (tableau 66), les autres variables explicatives participent à la prise de distance, soit (par ordre décroissant) l'anxiété au travail, l'anxiété à domicile, puis l'implication par manque d'alternatives. On observe que l'influence la plus marquée est imputable aux deux indices d'anxiété. En d'autres termes, plus les gens sont anxieux et plus ils ont une image d'eux-mêmes socialement dégradée qui s'écarte du prototype normatif de la désirabilité sociale.

2.1.2. Explication de la distance au prototype intégrité professionnelle

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,63 soit 40,30% de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,66 pour un effet notable.

variables explicatives	**bêta**	**t**	**signification**
hétéroduperie	0,17	3,26	<0,01
implication par manque d'alternatives	-0,13	-2,07	0,04
anxiété à domicile	-0,30	-4,85	<0,01
anxiété au travail	-0,41	-7,04	<0,01

Tableau 67 : variable expliquée : intégrité professionnelle.

On retrouve (tableau 67) la même structure explicative que pour l'explication de la distance au prototype désirabilité sociale et donc le poids déterminant de l'anxiété dans la dégradation de l'image de soi au travail par rapport au prototype normatif de l'intégrité professionnelle.

[134] Le f^2 de Cohen mesure la taille de l'effet pour les ANOVA, les régressions multiples… par la formule $f^2=R^2/(1-R^2)$ où R^2 est le carré de la corrélation multiple.

2.1.3. Explication de la distance au prototype intégrité professionnelle ajustée

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,56 soit 31,40 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,46 pour un effet intermédiaire.

variables explicatives	bêta	t	signification
hétéroduperie	0,21	3,81	<0,01
implication par manque d'alternatives	-0,12	-2,10	0,04
anxiété à domicile	-0,23	-3,72	<0,01
anxiété au travail	-0,37	-6,14	<0,01

Tableau 68 : variable expliquée : intégrité professionnelle ajustée.

On retrouve la même structure explicative que pour l'explication de la distance aux prototypes précédents (tableau 68) avec toutefois un effet de contraste moins marqué entre les différentes variables explicatives du modèle retenu.

Les trois indices de distance normative s'expliquent donc par le même schéma de variables. L'hétéroduperie, forme de tricherie ou bien forme de compétence sociale (Valéau et Pasquier, 2003), qui consiste à se présenter sous un meilleur jour auprès des autres, est favorable au rapprochement de l'image de soi aux prototypes normatifs. Par contre, l'implication dans l'organisation ou l'entreprise par manque d'alternatives écarte le profil individuel des profils étalons. Ce processus est encore plus marqué pour les indices d'anxiété. On peut entrevoir ici une sorte de balancement entre anxiété et distance normative. Reste à savoir le sens de cette relation : l'anxiété éloigne-t-elle du prototype ou bien la distance au prototype dans un mouvement centrifuge de marginalisation de l'image de soi devient-elle source d'anxiété ?

2.1.4. Explication des pôles personnologiques

2.1.4.1. Explication du pôle conscience +

Pour ce pôle, une seule variable passe les seuils choisis, en négatif : l'anxiété au travail, avec un effet intermédiaire ($r=0,29$; $r^2=8,70\%$; Bêta=-0,29 ; $t=4,76$; $p<0,01$; d de Cohen= 0,60). Concrètement, les gens les plus anxieux à leur travail ont tendance à limiter leurs choix d'items qui expriment la conscience, c'est-à-dire à fournir peu de réponses « conscience + ».

2.1.4.2. Explication du pôle conscience -

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,30 soit 9 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,10 pour un effet négligeable.

variables explicatives	bêta	t	signification
anxiété au travail	0,24	3,75	<0,01
autoduperie	0,18	2,86	<0,01

hétéroduperie	-0,14	-2,30	0,02

Tableau 69 : variable expliquée : pôle immaturité.

L'anxiété au travail et l'autoduperie semblent favorables aux choix d'items relevant de l'immaturité (tableau 69) alors que l'hétéroduperie a tendance à limiter ces choix.

2.1.4.3. Explication du pôle ouverture d'esprit +

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,34 soit 12,10 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,13 pour un effet négligeable.

variables explicatives	bêta	t	signification
anxiété au travail	-0,19	-2,86	<0,01
anxiété à domicile	-0,21	-3,14	<0,01

Tableau 70 : variable expliquée : pôle ouverture d'esprit.

On constate une nouvelle fois (tableau 70) que l'anxiété à domicile et l'anxiété au travail affectent la possibilité de choix d'items d'un pôle positif d'un trait personnologique.

2.1.4.4. Explication du pôle fermeture d'esprit -

Pour ce pôle, une seule variable passe les seuils choisis : l'anxiété à domicile (r=0,34 ; r^2=11,80% ; Bêta=0,34 ; t=5,64 ; p=<0,01 ; d de Cohen=0,72).

2.1.4.5. Explication du pôle gentillesse +

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,32 soit 10,40 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,11 pour un effet négligeable.

variables explicatives	bêta	t	signification
implication normative	-0,14	-2,30	0,02
autoduperie	-0,22	-3,53	<0,01
anxiété au travail	-0,24	-3,81	<0,01

Tableau 71 : variable expliquée : pôle gentillesse.

Là encore (tableau 71), les deux formes de l'anxiété freinent les choix d'items d'un pôle positif, ici le pôle positif de la dimension agréabilité ; il en est de même pour l'implication normative.

2.1.4.6. Explication du pôle gentilesse -

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,31 soit 10,10 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,11 pour un effet négligeable.

variables explicatives	bêta	t	signification
Autoduperie	0,18	2,75	0,01
implication par manque d'alternatives	0,16	2,51	0,01
anxiété à domicile	-0,14	-2,08	0,04
implication par investissement	-0,17	-2,68	0,01

Tableau 72 : variable expliquée : pôle dureté.

Les items du pôle positif de la dimension agréabilité sont plus fréquemment choisis par les répondants qui se montrent les plus autodupes et qui s'impliquent dans l'organisation par manque d'alternatives (tableau 72), et moins fréquemment choisis dans les cas de l'implication par investissement et de l'anxiété à domicile.

2.1.4.7. Explication du pôle extraversion +

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,52 soit 26,2 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,37 pour un effet intermédiare.

variables explicatives	bêta	t	signification
implication affective	0,19	3,35	<0,01
autoduperie	0,14	2,25	0,03
anxiété au travail	-0,16	-2,51	<0,01
anxiété à domicile	-0,31	-4,80	<0,01

Tableau 73 : variable expliquée : pôle extraversion.

Les choix des items de ce pôle positif sont favorisés par l'implication affective et l'autoduperie (tableau 73), et défavorisés par les anxiétés à domicile et au travail.

2.1.4.8. Explication du pôle extraversion -

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,42 soit 17,60 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,21 pour un effet négligeable.

variables explicatives	bêta	t	signification
implication normative	0,27	4,05	<0,01
anxiété au travail	0,23	3,44	<0,01

Tableau 74 : variable expliquée : pôle introversion.

L'implication organisationnelle affective et l'anxiété au travail sont favorables au pôle négatif de l'extraversion (tableau 74).

2.1.4.9. Explication du pôle stabilité émotionnelle +

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,38 soit 15,10 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,17 pour un effet négligeable.

variables explicatives	bêta	t	signification
anxiété au travail	-0,15	-2,21	0,03
anxiété à domicile	-0,30	-4,47	<0,01

Tableau 75 : variable expliquée : pôle stabilité émotionnelle.

Les anxiétés à domicile et au travail contrarient les choix des items relevant du pôle positif stabilité émotionnelle (tableau 75).

2.1.4.10. Explication du pôle stabilité émotionnelle -

La corrélation multiple du modèle retenu est de 0,45 soit 20 % de variance expliquée et un f^2 de Cohen égal à 0,25 pour un effet négligeable.

variables explicatives	bêta	t	signification
anxiété au travail	0,28	4,33	<0,01
anxiété à domicile	0,26	3,96	<0,01

Tableau 76 : variable expliquée : pôle névrosisme.

Les anxiétés à domicile et au travail favorisent les choix des items relevant du pôle négatif névrosisme (tableau 76).

Quand on met en perspective les covariations négatives des variables explicatives des pôles positifs des traits personnologiques, on observe la présence de l'anxiété au travail pour les cinq dimensions et l'anxiété à domicile pour quatre dimensions. A contrario, en ce qui concerne les covariations positives de l'explication des pôles négatifs, l'anxiété au travail intervient à trois reprises et l'anxiété à domicile à une reprise. On a vu également que les deux formes d'anxiété intervenaient dans l'explication statistique de la prise de distance par rapport aux prototypes de désirabilité et d'intégrité. Ces constats soulignent l'importance de l'impact de l'anxiété sur l'image de soi au travail, dans le sens d'une dégradation de cette image de soi. On met ainsi en évidence un triple lien entre les traits de personnalité, la distance normative et l'anxiété au travail. Reste à savoir comment s'orientent les relations entre ces trois univers.

2.2. Relations quasi-implicatives

Le plus souvent, on peut établir des liens entre variables à l'aide d'indices symétriques comme les coefficients de corrélations ou de ressemblances / dissemblances. Toutefois, ces indices symétriques ne permettent pas d'instaurer

un ordre entre les variables reliées ; par exemple si la corrélation entre a et b est de 0,62 la corrélation entre b et a est également 0,62. Si on cherche à donner un ordre séquentiel aux variables reliées, il convient de recourir à des indices dissymétriques tels que ceux des approches quasi-implicatives. L'intérêt de ces approches dans le cadre de cette recherche est de pouvoir ordonner les variables dans un ordre quasi-implicatif. Selon Régis Gras[135], c'est l'objectif de l'étude qui fera opter pour la symétrie ou l'implication : « La symétrie doit révéler les ressemblances, les proximités comme le fait par exemple la corrélation. Par contre, la dissymétrie de l'implication permet de formuler des hypothèses de causalité (« si j'ai de la température, je suis peut-être malade », alors que « je pourrais être malade sans faire de température »). Elle s'impose dans la vie courante lorsque, observant un phénomène, on veut faire un pari sur une conséquence éventuelle. C'est bien l'attitude du médecin ».

Le traitement a été effectué à l'aide de CHIC (*Classification Hiérarchique Implicative et Cohésitive*) de Couturier, Bodin et Gras (2005). Ce logiciel a pour fonctions essentielles d'extraire d'un ensemble de données, des règles d'association entre les variables, de fournir un indice de qualité de l'association et de représenter une structuration des variables au moyen de ces règles sous la forme d'un graphe implicatif (Gras, Kuntz et Briand, 2001). « Le graphe implicatif traduit graphiquement l'ensemble du réseau des relations quasi-implicatives entre les variables... La transitivité, qui pilote l'interprétation en termes de chemin, est admise elle-même au seuil 0,50 » (Couturier et *al.*, p. 21).

La mesure de la relation implicative a => b ou encore « si l'on observe A alors on devrait aussi observer B », se définit à partir de l'invraisemblance de l'apparition, dans les données, du nombre de cas qui l'infirment, c'est-à-dire pour lesquels A est vérifié sans que B ne le soit. De fait, l'implication n'est que rarement absolue, c'est pourquoi on parlera de règles quasi-implicatives. C'est une forme de quantification de « l'étonnement » de l'expert devant le nombre invraisemblablement petit de contre-exemples : une règle quasi-implicative présentant peu de contre-exemples est considérée comme plus implicative qu'une règle pour laquelle les contre-exemples sont plus nombreux. La valeur p estime le degré de signification des indices d'implication observés et on appelle intensité d'implication (Gras, 1996) le complémentaire à 1 de cette valeur p. Cette intensité s'interprète comme la probabilité d'obtenir, sous l'hypothèse H0, un nombre de contre-exemples inférieur à celui observé pour la règle donnée.

En d'autres termes, la logique quasi-implicative utilisée ici peut se reformuler de la manière suivante : l'occurrence d'un événement A permet

[135] Correspondance personnelle.

d'inférer que la probabilité d'occurrence d'un évènement B est supérieure au simple hasard[136].

Le graphe implicatif obtenu (figure 18) confirme que les traits personnologiques seraient plus à considérer comme des conséquences des distances aux prototypes sociaux ou des caractéristiques psychologiques du réseau nomologique que comme des causes naturalistes de ces mêmes variables.

On observe que quatre des pôles négatifs sont dérivés de l'une ou l'autre des deux formes d'anxiété. Dans le détail, le pôle C- de la dimension conscience est directement impliqué par l'anxiété au travail alors que le pôle E- (extraversion) est impliqué par la séquence « anxiété au travail => anxiété à domicile[137] ». Le cheminement de l'anxiété vers les pôles O- (ouverture d'esprit négative) et N- (stabilité émotionnelle négative) passe par l'implication organisationnelle par manque d'alternatives, ou par l'implication normative en ce qui concerne N-. Enfin, le pôle G- (gentillesse négative) est directement dérivé de la tendance à l'autoduperie.

Les chemins conduisant aux pôles positifs des dimensions apparaissent comme plus diversifiés. Ils peuvent découler de l'ensemble des autres variables comme c'est le cas de G+ (pôle positif de la dimension gentillesse). *A contrario*, on observe deux implications directes, l'une de la distance au prototype de l'intégrité professionnelle ajustée, à savoir le pôle C+ (conscience) et le pôle N+ (stabilité émotionnelle), ce dernier pôle dérivant également de l'autoduperie, autoduperie qui implique aussi le pôle O+ (ouverture d'esprit).

[136] Du fait de l'orientation implicative des relations entre variables à partir d'indices dissymétriques, les résultats obtenus ne sont donc pas forcément identiques à ceux de l'approche corrélationnelle précédente.

[137] Le lien entre les deux formes d'anxiété contredit l'attente naïve : on importe son anxiété au travail à son domicile et non l'inverse.

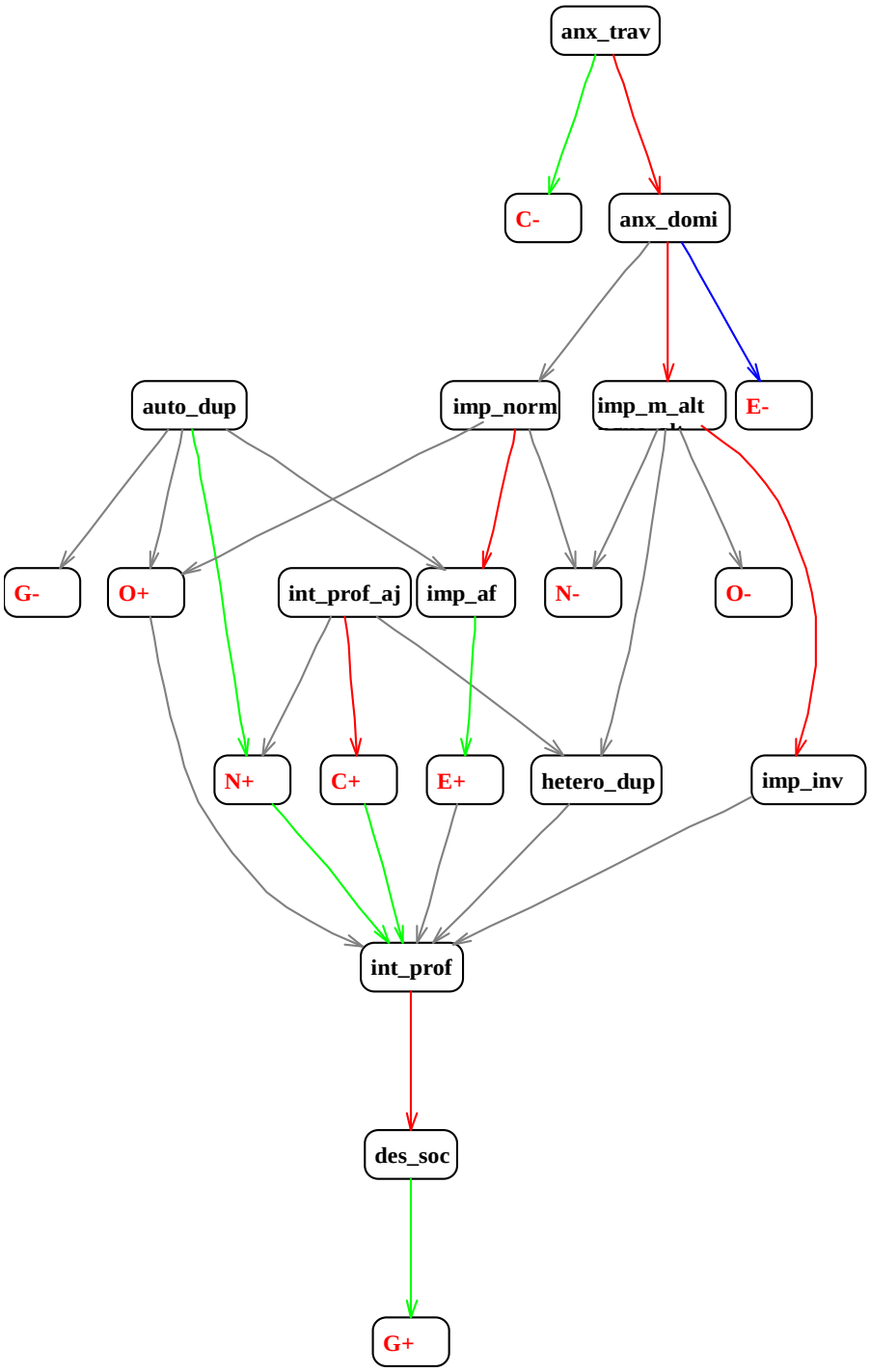

anx_trav
C-
anx_domi
auto_dup
imp_norm
imp_m_alt
E-
G-
O+
int_prof_aj
imp_af
N-
O-
N+
C+
E+
hetero_dup
imp_inv
int_prof
des_soc
G+

Figure 18 : graphe implicatif.
DS : désirabilité sociale ; int_prof : intégrité professionnelle. Int_prof_aj : intégrité professionnelle ajustée.
C+ : conscience ; O+ : ouverture d'esprit ; G+ : gentillesse ; E- : extraversion ; N+ : stabilité émotionnelle. C- : immaturité ; O- : fermeture d'esprit ; G- : dureté ; E- : introversion ; N- : névrosisme.
auto_dup : autoduperie ; hetero_dup : hétéroduperie.
anx_trav : anxiété au travail ; anx_dom : anxiété à domicile.
imp_norm: implication normative ; imp_af : implication affective ; imp_m_alt : implication par manques d'alternative ; imp_inv : implication par investissement.

Ce dernier pôle (pôle positif de l'ouverture d'esprit) est aussi dérivé d'un chemin complexe, anxiété au travail => anxiété à domicile => implication organisationnelle normative. Enfin, le pôle E+ (extraversion) provient des mêmes antécédents implicatifs *via* l'implication organisationnelle affective. Si on se limite aux antécédents proximaux, les choix des items des pôles positifs des traits sont induits par quatre déterminants : l'autoduperie, l'implication organisationnelle affective, la distance aux prototypes de l'intégrité professionnelle ajustée et de la désirabilité sociale.

Un autre constat s'impose : les pôles négatifs des traits personnologiques constituent tous les cinq des terminaisons de l'arbre et de ce point de vue on ne peut les considérer que comme des effets de l'anxiété…

A contrario, les pôles positifs des traits présentent un double statut : si tous les cinq sont déterminés, quatre d'entre eux sont aussi des déterminants de la distance aux prototypes de l'intégrité professionnelle et de la désirabilité sociale du fait de la transitivité de l'implication statistique ; un individu ayant une image de soi positive s'autodécrira d'une façon plus proche des prototypes élaborés par les experts.

En conclusion, cette étude implicative montre que les traits personnologiques décrivant l'image de soi au travail, obtenus par un *Q*-sort autodescriptif, sont à concevoir d'abord comme des effets. Les choix des descripteurs relatifs aux pôles négatifs des dimensions du M.C.F. dérivent essentiellement des deux formes d'anxiété, au travail et au domicile. Ce serait donc l'état affectivo-émotionnel qui affecterait négativement l'image de soi au travail et non pas une structure de personnalité qui serait à la source des tendances anxieuses. Les pôles positifs quant à eux sont en liens essentiellement avec les distances aux prototypes soit comme effets, soit comme déterminants.

Comme le soulignent Somat, Tarquino et Dufreine (2009, p. 230), « …l'individu s'attribue un jugement de valeur relatif au jugement qu'autrui porte sur lui. Dimension de l'identité, le schéma de soi s'élabore dans le cadre d'un processus psychosocial de construction du sentiment et de la représentation de soi qui découle des formes d'interaction soi/autrui, dans un contexte social donné ».

Chapitre 18 : la validité prédictive du *Q*-ISAT et les médiations sous-jacentes.

1. Introduction[138]

Les questionnaires de personnalité sont largement utilisés dans les démarches d'examen clinique, de bilan de compétences ou encore de recrutement (Bruchon-Schweitzer et Ferrieux, 1991). Parmi ces questionnaires, les épreuves conçues selon le modèle des cinq facteurs - M.C.F. - (MacCrae et Costa, 2006) occupent une large place. Quand le praticien se limite à un objectif de description d'un profil de personnalité, il pourra étayer son interprétation sur la base des études de validité de construit des traits et de leur agencement, et des études de validité critérielle concourantes[139]. Par contre, si le praticien souhaite établir un pronostic de réussite dans l'emploi ou en formation, il lui faudra prendre en compte les études de validité critérielle prédictive[140] du questionnaire utilisé[141].

---

[138] Version française de l'article : Pasquier, D. et Mazilescu, C.A. (2009). Predictive validity of a personality questionnaire based on the five factors model : subjacent mediations ? *Cognition, Brain, Behavior, XIII, 2*, 165-177.

[139] Etude des liens observés entre la variable mesurée par le test ou le questionnaire et une ou des variables similaires évaluées à l'aide d'une forme parallèle ou d'une épreuve comparable.

[140] Etude des liens observés entre la variable mesurée par le test ou le questionnaire prise comme prédicteur et une ou des variables prises comme critère dont la valeur est à pronostiquer.

[141] Certains questionnaires ou inventaires de personnalité ne présentent pas d'étude de validité prédictive ; dans ce cas, leur utilisation dans un objectif prédictif relève d'une démarche non fondée.

Dans un premier temps, nous passerons en revue les conclusions de la littérature consacrée à la question de la validité prédictive des questionnaires basés sur le M.C.F. Il en ressort que l'intérêt de ce type d'épreuve se situe au niveau de la validité incrémentielle[142] lorsque le questionnaire de personnalité complète la passation d'une épreuve d'aptitude mentale générale (test de facteur g par exemple). Le but recherché à travers la présente étude est de répliquer ce type de résultat à partir du D70 (Pichot, 1970) comme épreuve d'aptitude mentale générale dont la passation est complétée par le Questionnaire d'image de soi au travail ou *Q*-ISAT (Pasquier, 2007), présenté au chapitre précédent.

L'étude a été menée auprès d'un groupe de 120 étudiants de l'université polytechnique de Timisoara. Le critère de réussite académique utilisé est la moyenne des notes attribuées à ces étudiants par leurs professeurs. Au-delà des analyses corrélationnelles habituelles, une tentative d'approche compréhensive du processus sous-jacent à la valeur prédictive est menée en ayant recours à l'analyse statistique implicative - A.S.I. - (Gras, Kuntz et Briand, 2001).

2. Revue de questions

Les premières études de validité prédictive des questionnaires issus du M.C.F. proposaient des conclusions plutôt pessimistes quant à la possibilité de prévoir des niveaux de performances à partir d'inventaires de personnalité (Ellis et Conrad, 1948 ; Guion et Gottier, 1965 ; Schmitt, Gooding, Noe et Kirsch, 1984). Ghiselli et Barthol (1953) calculent des corrélations prédicteurs/critères allant de 0,14 à 0,36 avec une tendance centrale de 0,22. Guion et Gottier (1965) concluent que la validité prédictive des inventaires de personnalité n'excède que très rarement une corrélation de 0,30. Schmitt et *al.* (1984) donnent des valeurs moyennes de 0,21. Tett et Jackson (1991) montrent qu'à l'aide d'études confirmatoires et après correction des valeurs du critère et du prédicteur, on obtient les validités suivantes : -0,22 pour névrosisme ; 0,15 pour extraversion ; 0,27 pour ouverture ; 0,32 pour « agréabilité » et 0,17 pour conscience. La même année, Barrick et Mount (1991) proposent 0,08 pour stabilité émotionnelle ; 0,13 pour extraversion ; 0,04 pour ouverture; 0,07 pour « agréabilité » et 0,22 pour conscience. D'après eux extraversion serait essentiellement en lien avec la réussite des vendeurs (0,15) et des managers (0,18) alors qu'ouverture serait un meilleur prédicteur de la réussite en formation (0,25). Reprenant l'ensemble des méta-analyses des liens entre performance et personnalité réalisées durant les douze dernières années, Kanfer et Kantrowitz (2002) notent des corrélations faibles à modérées pour conscience (0,12 à 0,31), pour extraversion (0,09 à 0,16) et pour stabilité émotionnelle (0,08 à 0,22). Considérées globalement, ces données laissent à

[142] Gain de validité prédictive observé lorsqu'on adjoint un questionnaire ou un inventaire de personnalité à un test d'aptitude mentale générale donné comme premier prédicteur.

penser que les personnes qui ont des niveaux élevés sur les dimensions conscience et extraversion, et des niveaux faibles sur la dimension stabilité émotionnelle réaliseraient, en moyenne, des performances élevées dans leur travail. Enfin, dans les situations professionnelles saturées en relations sociales, Salgado (1997) montre des corrélations de même ordre de grandeur (0,14 à 0,28 pour sept échantillons).

Le premier but de cette étude est donc de répliquer ce type de conclusion en déterminant dans quelle mesure les données issues du *Q*-ISAT présentent un intérêt en termes de validité incrémentielle lorsqu'il est donné en complément du D70 pris comme test d'aptitude mentale générale.

3. Méthode

En début d'année universitaire, 120 étudiants de première année des différentes facultés de l'université polytechnique de Timisoara ont passé le D70 comme test d'aptitude mentale générale et le *Q*-ISAT comme descripteur de personnalité. Les moyennes des notes académiques de l'année ont été recueillies et considérées comme critère du niveau de réussite à prédire.

Pour le besoin de cette étude, après traduction des items et de la consigne du *Q*-ISAT en langue roumaine, un prototype de l'étudiant modèle a été construit à partir des réponses d'un panel de 34 enseignants des différentes matières et facultés de l'université de Timisoara : hydraulique, mécanique, construction, informatique, management, économie, finance, comptabilité, mathématique, industrialisation, psychologie, chimie organique, électrotechnique, chimie, automatismes… Ils devaient répondre à la consigne : « Etablir le profil de l'étudiant modèle qui va réussir sa carrière professionnelle ».

Les items du premier choix « le mieux » sont : actif ; ambitieux ; consciencieux ; maître de soi ; passionné. Les items du second choix « très bien » sont : coopératif ; décidé ; équilibré ; inventif ; large d'esprit ; lecteur ; méticuleux ; ordonné ; persévérant ; réfléchi ; sociable. Les items du troisième choix « bien » sont : accommodant ; agréable ; cérébral ; conciliant ; contrôlé ; cultivé ; curieux ; décontracté ; déterminé ; dévoué ; direct ; humaniste ; minutieux ; novateur ; ouvert ; progressiste ; self-contrôle ; solide ; soucieux ; sûr de soi ; tenace.

Les items du premier rejet « le moins bien » sont : approximatif ; inculte ; indolent ; irresponsable ; turbulent. Les items du second rejet « très mal » sont : agité ; asocial ; bâcleur ; désordonné ; étroit d'esprit ; hargneux ; ignare ; incivil ; inébranlable ; irritable ; renfermé. Les items du troisième rejet « mal » sont : acharné ; anxieux ; déplaisant ; distant ; effacé ; égocentrique ; énervé ; faible ; fermé ; individualiste ; inquiet ; insensible ; intolérant ; méfiant ; replié sur soi ; secret ; sectaire ; silencieux ; soupçonneux ; velléitaire ; vulnérable.

On remarquera que les choix des experts ne concernent que des caractéristiques positives, socialement désirables et les rejets que des caractéristiques négatives, socialement indésirables.

Les descripteurs non utilisés sont : avide de culture ; calme ; conservateur ; courtois ; désinvolte ; discret ; dominateur ; en retrait ; ethnocentrique ; expéditif ; introverti ; normatif ; ombrageux ; paisible ; persuasif ; peu combatif ; pointilleux ; pugnace ; réservé ; routinier ; sang-froid ; sincère ; solitaire ; soumis ; traditionaliste ; zen.

Le tableau 77 donne les moyennes et les écarts types de chacun des pôles des dimensions du M.C.F. tels qu'ils ressortent du choix des experts. Quand on prend en compte les pôles des dimensions du modèle des cinq facteurs, on observe l'ordre décroissant des choix : Conscience (5,30) ; Ouverture d'esprit (5,20) ; Extraversion (5,10) ; Gentillesse et Stabilité émotionnelle (4,90). Et l'ordre décroissant des rejets : Introversion (3,30) ; Fermeture d'esprit (3,10) ; Dureté (2,90) ; Névrosisme (2,80) ; Immaturité (2,50).

.

pôles des dimensions	M	σ
C+ Conscience	5,30	1,16
C- Immaturité	2,50	1,27
O+ Ouverture d'esprit	5,20	0,63
O- Fermeture d'esprit	3,10	3,10
G+ Gentillesse	4,90	0,74
G- Dureté	2,90	0,57
E+ Extraversion	5,10	1,66
E- Introversion	3,30	0,67
N+ Stabilité émotionnelle	4,90	0,99
N- Névrosisme	2,80	1,14

Tableau 77. Caractéristiques des pôles des dimensions du M.C.F. du prototype des experts.

La table des corrélations entre les trois prototypes établis à ce jour par des panels d'experts (tableau 78) indique des valeurs positives et élevées. On observe que le prototype Etudiant entretient des corrélations positives et élevées avec les prototypes désirabilité sociale et intégrité professionnelle, ce qui s'explique par le fait que ces prototypes ne prennent en compte pour les choix que des items des pôles positifs des cinq dimensions et pour les rejets que des items des pôles négatifs. On peut en conclure que les choix des participants des trois panels d'experts, français ou roumain, restent infiltrés par la désirabilité sociale en arrière-plan des consignes explicites d'intégrité professionnelle (experts français) ou d'étudiant modèle (experts roumains).

	DS	IP	Et
DS	1		
IP	0,86	1	
Et	0,76	0,75	1

Tableau 78. Corrélations inter-prototypes. DS : désirabilité sociale, experts français ; IP : intégrité professionnelle, experts français ; Et : prototype étudiant, experts roumains.

4. Résultats

On étudiera successivement les corrélations entre prédicteurs et critère, les régressions prédicteurs critère et enfin les relations implicatives entre prédicteurs et critère. Rappelons que le critère est la moyenne des notes académiques obtenues par les étudiants au cours de l'année universitaire. Les prédicteurs sont le score d'aptitude mentale générale obtenu au D70, et les scores suivants donnés par le *Q*-ISAT : les corrélations entre le classement des items produit par les étudiants et d'une part le prototype de désirabilité sociale, d'autre part le prototype de l'étudiant modèle ; la corrélation ajustée par la désirabilité sociale entre le classement des items produit par les étudiants et le prototype de l'étudiant modèle ; les dix scores relatifs aux deux pôles de chacune des cinq dimensions du M.C.F. ; l'indice de cohérence des choix, ce dernier indice se calculant comme la corrélation corrigée entre les scores de deux sous-listes composées chacune pour moitié des descripteurs pairs et des descripteurs impairs de chacun des pôles des dimensions.

Pour limiter les écarts d'échelles de notation selon les facultés, les notes de réussite recueillies ont été centrées et réduites par faculté. De la sorte, les groupes de notes des différentes facultés ont la même moyenne (0) et le même écart type (1).

Les corrélations entre ce critère de réussite universitaire et les différents prédicteurs figurent dans la seconde colonne du tableau 79. Ces corrélations ont été transformées en d de Cohen selon la formule[143] proposée par Friedman's (1968, p. 246). En référence aux propositions de Cohen (1977) d'un effet négligeable si d vaut autour de 0,20, d'un effet intermédiaire si d vaut autour de 0,50, d'un effet notable si d vaut autour de 0,80, Corroyer et Wolf (2003, p. 243) proposent les limites suivantes : 0 à 0,35 effet négligeable ; 0,35 à 0,65 effet intermédiaire ; plus de 0,65 effet notable. Ces limites ont été utilisées pour apprécier la taille des effets. Enfin, la probabilité de réplication[144] (p_{rep}) indique la probabilité prédictive de retrouver un effet de même signe dans une réplique de l'expérience (Killeen, 2005). On notera la convergence des différents indicateurs, puisque les corrélations significatives renvoient à des effets au moins intermédiaires dont la probabilité de réplication égale ou dépasse 90%.

[143] $d = [2 (r)] / [(1 - r^2)^{.5}]$.
[144] Calculs effectués avec LePac, version 1.5.6 (Lecoutre et Poitevineau, 2008).

prédicteurs	$R_{prédicteurs.notes}$	p	signification	d de Cohen	taille de l'effet	p_{rep}
D70	0,14	0,13	NS	0,28	négligeable	0,85
DÉS_SOC	0,05	0,62	NS	0,10	négligeable	0,63
Et_mod	0,13	0,15	NS	0,26	négligeable	0,84
Et_mod_aj	0,20	0,03	S	0,41	intermédiaire	0,93
C+ Conscience	0,17	0,06	QS	0,35	intermédiaire	0,90
C- Immaturité	-0,08	0,36	NS	0,16	négligeable	0,74
O+ Ouverture d'esprit	-0,01	0,94	NS	0,02	négligeable	0,52
O- Fermeture d'esprit	-0,08	0,39	NS	0,16	négligeable	0,72
G+ Gentillesse	0,02	0,85	NS	0,04	négligeable	0,55
G- Dureté	-0,19	0,04	S	0,39	intermédiaire	0,92
E+ Extraversion	-0,07	0,45	NS	0,14	négligeable	0,70
E- Introversion	0,06	0,50	NS	0,12	négligeable	0,68
N+ Stabilité émotionnelle	0,01	0,92	NS	0,02	négligeable	0,52
N- Névrosisme	0,10	0,29	NS	0,20	négligeable	0,77
Cohérence	0,31	0,00	TS	0,65	notable	0,99

Tableau 79. Corrélations prédicteurs / notes académiques et indicateurs de significativité. DÉS_SOC : désirabilité sociale ; Et_mod : proximité au prototype de l'étudiant modèle ; Et_mod_aj : proximité au prototype de l'étudiant modèle ajusté.

C'est l'indice de cohérence qui affiche la meilleurs valeur prédictive (r=0,31 ; soit 9,61% de variance expliquée), suivi de la proximité avec le prototype de l'étudiant modèle ajusté (r=0,20, soit 4% de variance expliquée), puis des pôles G- (r=-0,19 soit 3,61% de variance expliquée) et C+ (r=0,17 ; soit 2,89% de variance expliquée). Contrairement à nos attentes induites par la littérature, le D70 n'apparaît pas comme un prédicteur de la réussite des étudiants qui dépasse les seuils fixés bien qu'il en soit relativement proche. Peut-être que dans une population d'étudiants sélectionnés pour leur entrée à l'université, le facteur général ne représente plus un indice vraiment discriminant. Par contre, les indices issus du *Q*-ISAT fournissent des valeurs de

corrélations se situant dans la fourchette des valeurs enregistrées par les auteurs cités dans la revue de question.

En ce qui concerne les pôles des dimensions personnologiques, on retrouve la valeur prédictive de la dimension conscience (C+). S'y ajoute de façon plus originale la dureté (G-) comme facteur défavorable à la réussite. C'est peut-être l'effet d'un culture roumaine où la dimension collective reste encore largement marquée *a contrario* des pays occidentaux ou l'individualisme occupe le champ des préoccupations mentales et règle les conduites des individus.

Si l'indice de cohérence indique dans quelle mesure le répondant reste stable dans ses choix par rapport aux items des pôles des dimensions du M.C.F. tant pour les items pairs de la première sous-liste que pour les items impairs de la seconde sous-liste, on peut en conclure si ces choix obéissent ou non à une logique établie et à des critères définis tout du long de la durée de l'épreuve. A partir de là, on peut dire qu'un indice de cohérence élevé montre que l'image de soi au travail d'un répondant reste proche des composantes personnologiques du M.C.F., et ce tout du long du questionnaire. Il traduit donc un haut degré de maturité personnologique, une bonne connaissance de soi étant un bon indicateur de réussite dans ses études. *A contrario*, un indice faible montre soit une instabilité des choix, ce qui renvoie à une certaine indétermination de l'image de soi, soit à une certaine distance au modèle du M.C.F., les choix se faisant selon une autre logique.

Le tableau 80 rassemble les calculs de régression prédicteurs / critère (moyennes des notes académiques) afin d'étudier la validité incrémentielle. Le tableau est scindé en cinq parties. La première colonne indique les variables introduites. Les quatre colonnes suivantes donnent le poids de chaque variable dans la régression sous la forme du bêta standardisé, du t de Student, du seuil et de la signification statistique. Les colonnes suivantes donne les caractéristiques de la régression : la corrélation multiple (R), la variance expliquée (R^2), le F de Snedecor, le seuil et la signification statistique. La dernière ligne de chaque bloc présente le gain obtenu par l'introduction de la ou des variables personnologiques.

D'une manière générale, les résultats vont dans le sens de la validité incrémentielle telle que décrite dans la littérature. Le gain par rapport au seul test d'aptitude mentale général (D70) atteint 10% quand on introduit l'ensemble des prédicteurs significatifs du *Q*-ISAT. A lui seul, l'indice de cohérence génère 9% de gain. Les autres variables produisent des gains plus modérés : 4% pour la proximité avec le prototype de l'étudiant modèle, 3% pour dureté (G-) et 2% pour conscience (C+).

Au niveau des coefficients bêta, on observe que cet indice n'est pas significatif pour la variable D70 à l'exception de son association avec l'intégrité (QS). A l'inverse des études passées en revue qui placent l'aptitude mentale

générale au premier rang de la prédictivité, les résultats de cette étude place les indicateurs personnologiques à ce premier rang.

Quand on introduit l'ensemble des indicateurs du *Q*-ISAT dans l'équation de régression, on obtient r=0,51 et r^2=0,26 soit 26% de variance expliquée et quand on y ajoute le D70, r devient 0,53 et r^2 0,28 soit 28% de variance expliquée.

Si corrélation n'est pas raison, il reste à extraire les relations implicatives étant implicative) entre critères et candidats prédicteurs par le biais de l'analyse statistique implicative, dont les principes généraux ont été présentés au chapitre précédent (rappelons seulement ici que l'analyse statistique implicative est issue de la logique formelle et que, dans les faits, on découvre essentiellement des relations quasi-implicatives).

L'analyse hiérarchique cohésitive sous CHIC[145] permet de regrouper des variables dans des classes qui se constituent selon une logique implicative de type A => B, mais pas l'inverse. Les variables forment des classes et s'ordonnent dans ces classes selon des règles entre couples de variables (A => B) et des méta-règles entre une implication et une variable (A => B) => C ou bien entre deux implications comme (A => B) => (C => D).

variables	**bêta st**	**t**	**p**	**signification**[146]	**R**	**R^2**	**F**	**p**	**signification**
D70	0,15	1,66	0,10	QS	0,25	0,06	3,85	0,02	S
Et_mod_aj	0,21	2,29	0,02	S	**gain /D70** : 0,04 soit 4%				
variables	**bêta st**	**t**	**p**	**signification**	**R**	**R^2**	**F**	**p**	**signification**
D70	0,12	1,26	0,21	NS	0,20	0,04	2,56	0,08	QS
C+	0,15	1,65	0,10	QS	**gain /D70** : 0,02 soit 2%				
variables	**bêta st**	**t**	**p**	**signification**	**R**	**R^2**	**F**	**p**	**signification**
D70	0,12	1,35	0,18	NS	0,22	0,05	3,06	0,05	S
G-	-0,17	-1,93	0,06	QS	**gain /D70** : 0,03 soit 3%				
variables	**bêta st**	**t**	**p**	**signification**	**R**	**R^2**	**F**	**p**	**signification**
D70	0,12	1,40	0,17	NS	0,33	0,11	7,09	0,00	TS
cohérence	0,30	3,41	0,00	TS	**gain /D70** : 0,09 soit 9%				

[145] Voir présentation du logiciel au chapitre précédent.

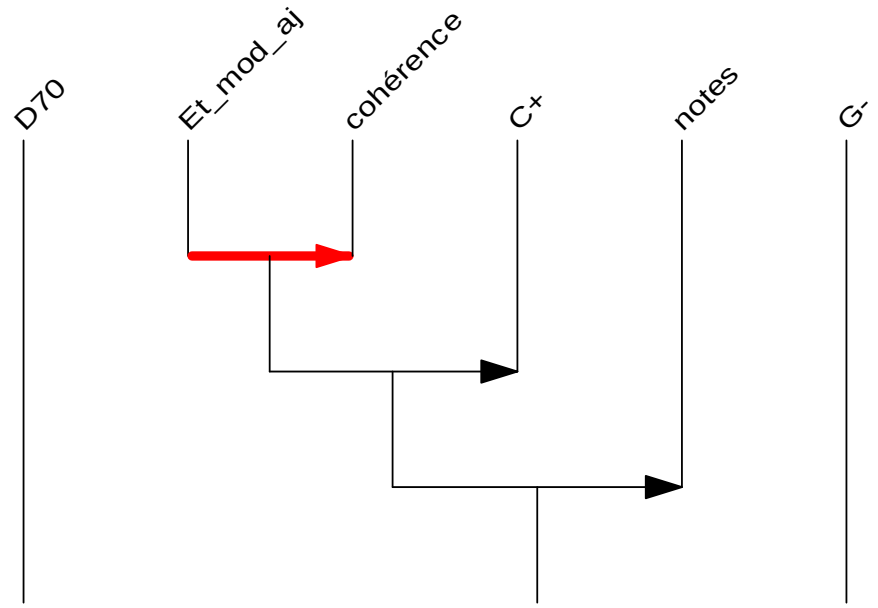
[146] QS : quasi-significatif pour p compris ente 0,05 et 0,10 ; S : significatif pour p compris ente 0,01 et 0,5 ; TS : très significatif pour p égal ou inférieur à 0,01.

variables	bêta st	t	p	signification	R	R^2	F	p	signification
D70	0,12	1,35	0,18	NS	0,34	0,12	3,04	0,01	TS
Et_mod_aj	0,08	0,79	0,43	NS	**gain /D70** : 0,10 soit 10%				
C+	0,01	0,06	0,95	NS					
G-	-0,06	-0,67	0,51	NS					
Cohérence	0,23	2,15	0,03	S					

Tableau 80 : régression prédicteurs / critère.

Le graphe cohésitif produit (figure 19) concerne les seuls prédicteurs dont la validité a été montrée. On observe d'emblée que D70 et G- fonctionnent de manière autonome, sans lien implicatif ni entre eux deux, ni avec les autres variables. On ne pourrait donc, en toute rigueur, rien inférer en termes de processus implicatif de la connaissance de leur valeurs.

Figure 19 : graphe cohésitif.



La flèche épaisse indique une relation implicative significative.
D70 : épreuve d'intelligence générale ; Et_mod_aj : proximité de l'autodescription avec le prototype de l'étudiant modèle, hors désirabilité

sociale ; C+ : pôle positif de la dimension conscience ; notes : notes académiques ; G- : pôle négatif de la dimension gentillesse.

Le premier niveau implicatif, situé vers le haut de l'arborescence, avec un indice de cohésion significatif (0,80)[147], définit une règle qui dit que la proximité avec le prototype de l'étudiant modèle implique la cohérence, mais pas l'inverse. En d'autres termes, des gens dont les choix autodescriptifs sont proches du prototype de l'étudiant modèle épuré de la désirabilité sociale on pourra dire qu'ils offrent une forte probabilité de présenter un bon niveau de cohérence personnologique.

Au niveau intermédiaire, une première méta-règle (indice de cohésion à 0,46) nous dit que l'implication Et_mod_aj => cohérence implique le pôle positif de la dimension conscience (C+). Les répondants dont les choix d'items personnologiques sont proches du prototype de l'étudiant modèle épuré de la désirabilité sociale et cohérent par rapport au M.C.F. auront tendance à valoriser les items exprimant la conscience.

Au niveau le plus bas de l'arbre, une seconde méta-règle relie implicativement cet ensemble de relations aux notes (indice de cohésion de 0,30).

A partir de ces observations, un schéma causal se précise qui postule que le déterminant premier de la réussite universitaire serait la proximité avec le prototype ajusté de l'étudiant modèle, c'est-à-dire le degré d'intériorisation d'un prototype, donc d'une norme sociale. C'est parce que chez un individu la norme personnologique a été correctement intériorisée que cet individu peut se montrer cohérent dans son auto-description, s'attribuer les caractéristiques de la conscience et répondre aux attentes de ses enseignants.

5. Discussion

Plus qu'une question de compétences intellectuelles, de traits de personnalité éventuellement génétiquement ou épigénétiquement déterminés, pour des publics d'étudiants préalablement sélectionnés, la réussite académique ressortit d'une loi d'homogamie sociale (Valéau et Pasquier, 2007). C'est la proximité du profil issu de l'auto-description de l'image de soi au travail avec le prototype de l'étudiant modèle élaboré par les professeurs qui amorce la chaîne causale expliquant les notes académiques *via* la cohérence des choix et la conscience. Le M.C.F. n'intervient ni en première ligne, ni dans sa globalité comme prédicteur de la réussite des étudiants. La proximité des représentations des étudiants et des professeurs participent de la même normativité et du même conformisme psycho-social, produits du cursus des socialisations successives

[147] Les implications significatives sont représentés par des flèches rouges et plus épaisses.

jalonnant une histoire de vie. La proximité ou la distance normative à laquelle se situe un individu par rapport à un prototype de référence ne fait, somme toute, que refléter les modalités et les formes de l'intériorisation du vécu des rapports sociaux, ou comme le dit Gangloff (2003), la norme apprise de soumission ou d'allégeance à ces rapports sociaux de domination. Dans ce processus le trait personnologique n'intervient que sous la forme du pôle positif de la dimension conscience, ce qui rejoint les résultats déjà observés dans la littérature.

Cette étude confirme la valeur prédictive de la dimension conscience, du moins de son pôle positif. L'analyse statistique implicative aide à imaginer le processus sous-jacent à la valeur prédictive du trait personnologique conscience. Il ne s'agit pas d'une influence directe de la conscience sur la réussite. Des variables médiatrices interviennent et en premier lieu la proximité ou la distance normative de l'image de soi au prototype de l'étudiant modèle. Cette proximité génère la cohérence des choix par rapport au modèle des cinq facteurs, cohérence qui permet l'émergence de la dimension conscience. Bien évidemment, avant toute tentative de généralisation, ce type de loi d'homogamie dans le champ des distances socio-normative serait à vérifier auprès d'autres publics et dans d'autres contextes.

Chapitre 19 : pour un modèle dynamique de l'image de soi

On a vu tout du long de cet ouvrage l'importance de la variabilité intra-individuelle en fonction des contextes dans lesquels le répondant est amené à produire son autodescription. Cette variabilité intra-individuelle peut s'étudier sous deux angles complémentaires : on peut s'intéresser à ce qui ne change pas malgré les variations contextualisantes de la consigne, c'est-à-dire s'intéresser au noyau central de la représentation au sens défini par Abric (1994). On peut s'intéresser à ce qui change, aux items qui sont reclassés suite aux différentes contextualisations de la consigne, c'est-à-dire aux éléments fluctuants et plus périphériques de ce noyau central.

Les propositions d'Abric concernent le fonctionnement des représentations sociales. Son application à cette étude peut s'envisager dans le sens où la formation et la dynamique de l'image de soi n'opèrent pas *in abstracto*, mais dans un contexte d'échanges sociaux, formels ou informels, langagiers et / ou paralangagiers. Selon Abric (1994), le noyau central de la représentation assure : a) une fonction génératrice de la signification des éléments constitutifs de la représentation et b) une fonction organisatrice de ces éléments entre eux. L'articulation de ces deux fonctions permet l'unité et la stabilité de la représentation.

Les éléments périphériques assurent l'interfaçage avec la situation dans trois registres fonctionnels : protection et défense du noyau central, régulation de l'adaptation de la représentation aux variations du contexte[148], concrétisation de la représentation par ancrage dans la réalité subjective, le système de pensée préexistant et le vécu de la personne.

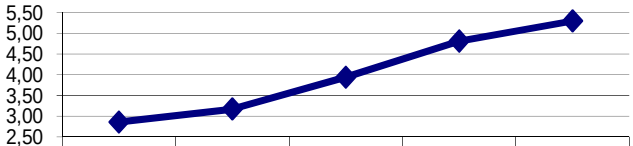
[148] « …en ce sens, ils constituent l'aspect individualisant, mouvant et évolutif de la représentation » (Roland-Lévy et Nivoix, 2001, p. 3).

Vergès (1992) a proposé un mode de traitement des données pour l'approche du noyau central de la représentation qui consiste à croiser la fréquence d'apparition des termes produits par les répondants à une consigne d'évocation avec leur primauté indiquée par le rang de leur apparition dans le corpus de l'évocation. On peut élaborer de la sorte un tableau à quatre cases. En haut à gauche figureront les termes fréquemment évoqués et figurant au début des évocations. Ces termes, les plus saillants et les plus significatifs de la représentation, constituent sa zone centrale. A l'inverse, la case du bas à droite regroupe les éléments de la périphérie dans la mesure où ils apparaissent rarement et plutôt en dernière partie des corpus. Les deux autres cases recueillent les termes qui apportent une information contradictoire : soit ils sont cités souvent, mais vers la fin des corpus, soit ils sont cités rarement mais en début de corpus. Selon Vergès (1998) et Vergès et Bastounis (2001), ces cases représentent des zones potentielles de la périphérie et d'évolution de la représentation.

Toutefois ce modèle nécessite quelques adaptations en fonction du paradigme des passations répétées et de la méthodologie *Q* utilisée pour le recueil des données. Dans le *Q*-sort utilisé, il y a une symétrie des scores entre adhésions (scores élevés : 5, 6, 7) et rejets (scores bas : 3, 2, 1). En conséquence, la case du haut à gauche symbolise un noyau central positif et celle du bas, également à gauche, un noyau central négatif. Les deux cases de droite, quant à elles, recueilleront en haut les items adhérant de manière épisodique au noyau positif et en bas les items adhérant de manière épisodique au noyau négatif (rejet épisodique). Enfin, les passations répétées vont probablement générer pour un même item des statuts mixtes d'appartenance majoritaire au noyau ou de candidats à ce noyau, ou enfin des statuts ambigus d'adhésion ou de rejet.

Dans le prolongement des propositions d'Abric, la variabilité intra-individuelle de l'image de soi peut s'envisager selon deux types de logiques de reclassement concurrentes, la première, plutôt stéréotypée, relève de la valeur sociale des items (voire des théories implicites de la personnalité), la seconde, plutôt personnologique, participe à la spécificité de l'image de soi, voire à celle de l'identité personnelle. Il n'est pas à exclure que ces deux aspects aient à voir avec la transmission des rôles sexués. En effet, à l'occasion d'un suivi longitudinal relatif aux modèles internes opérants de l'attachement, Steele et Steele (2005, p. 155) donnent la conclusion suivante : « Il se peut que le monde intérieur de la compréhension de l'émotion, et la capacité de parler librement et ouvertement au sujet des sentiments négatifs et positifs, soit uniquement lié au rapport mère-enfant. En revanche, le rapport père-enfant peut être mieux approprié à la négociation des interactions sociales avec les membres de la fratrie et les pairs et à l'entretien du comportement émotionnel et social approprié ».

Pour mener à bien l'élaboration de ce modèle on a repris les données des répondants ayant servi à étudier la stabilité du M.C.F en fonction des informations additionnelles à la consigne précisant un contexte particulier (*cf.* chapitre 10). Pour alimenter les quatre cases du modèle (noyaux positif et négatif et zones d'adhésions épisodiques positives et négatives), la première étape a consisté à dichotomiser le score et la fréquence de choix des items du questionnaire[149]. Cette opération a été effectuée pour chacun des répondants en prenant en compte leurs cinq protocoles. Cette double dichotomisation a permis de classer pour chaque répondant les items en quatre catégories : adhésion au noyau central positif fréquente (codée 22[150]) ou épisodique (codée 21) ; rejet du noyau central négatif fréquent (codée 12) ou épisodique (codée 11). Une première analyse concerne le lien avec la désirabilité sociale (tableau 81).



	12	11	33	21	22
	rejets fréquents	rejets épisodiques -	mixte	adhésions épisodiques	adhésions fréquentes
m	2,85	3,17	3,94	4,81	5,30

Tableau 81 : valeurs moyennes de la désirabilité sociale des items selon les cases d'affectation (33 regroupe les items qui appartiennent à plusieurs cases). L'étendue de la dispersion va de 1,97 à 6,32.

On constate une corrélation entre la valeur de désirabilité sociale des items et le degré d'adhésion ou de rejet des répondants par rapport à ces items. L'effet calibré de la pente[151] renvoie une valeur du d de Cohen élevée (2,70) traduisant un effet notable de la désirabilité sociale pour une valeur de l'effet calibré résiduel négligeable (0,20).

[149] Les items non utilisés ne sont pas pris en compte.
[150] Conventions du codage : le premier chiffre renvoie au type de noyau central avec 2 pour le noyau central positif et 1 pour le noyau central négatif ; le second chiffre renvoie à la fréquence de l'adhésion ou de rejet, avec 2 pour fréquente et 1 pour épisodique.
[151] Calcul effectué avec *LeBayésien* (Lecoutre et Poitevineau, 1996).

La dynamique de classement des items pour toutes les situations dépend largement de la valeur sociale des items, ce qui renvoie une fois de plus à la question de la validité interprétative des scores obtenus aux questionnaires de personnalité : effet des contextes, ou effet de la personnalité « profonde » ou encore effet de la valeur sociale véhiculée par le contenu linguistique des différents items.

Une perspective intégrative est offerte par Mandler (1993) pour lequel les valeurs sociales interviennent en termes d'approche ou d'évitement de l'autre. En dehors de la conscience et au cœur des expériences émotionnelles, la valeur attribuée à la personne est directement liée à son degré de prototypicalité, c'est-à-dire à sa distance au prototype personnologique dominant, distance réglée par ses choix d'items.

Les fréquences d'occurrence d'un même item se trouvent distribuées sur une seule case, ou sur deux, ou sur trois ou encore sur les quatre cases. Pour prendre une décision, on a utilisé la feuille de calcul de Bégin (2004) dénommée « Ajustement uniforme » en réglant par convention la valeur du seuil p à 0,01. Le choix de cette valeur se justifie par la tradition de considérer ce seuil comme borne des résultats statistiquement très significatifs. On a attribué l'appartenance à une seule case quand le χ^2 renvoyait $p < 0,01$ et à plusieurs cases quand le χ^2 renvoyait $p > 0,01$.

Le résultat de ces tris est présenté dans le tableau 82 constitué de plusieurs zones. On distingue en premier lieu les items adhérents fréquemment au noyau central positif (zone 22), items qui se différencient de ceux du noyau négatif, rejetés fréquemment (zones 12). Leurs effectifs sont quasiment équilibrés (17 *versus* 16) et ils représentent un bon tiers de l'ensemble des items. L'item « humaniste » de G+ (zone III) présente un statut mixte positif équilibré entre adhésion fréquente et adhésion épisodique. L'item « sectaire » de O- (zone IV) présente un statut mixte négatif équilibré entre rejet fréquent et épisodique. En examinant à quelles dimensions renvoient les items de ces zones, on constate l'importance de la dimension conscience (C+ et C- : 10 items sur 20 possibilités) et de la dimension extraversion (E+ et E- : 9 items), la dimension stabilité émotionnelle n'intervenant pratiquement que pour l'adhésion (N+ : 5 items, N- : 1 item). On observe également que les adhésions ne concernent que les items de polarité positive et inversement les rejets ne concernent que les items de polarité négative.

L'analyse des items adhérant de manière épisodique aux noyaux centraux des zones I (statut mixte positif à dominante noyau central) et II (statut mixte positif à dominante adhésion épisodique) et des zones E (statut mixte négatif à dominante noyau central) et VI (statut mixte négatif à dominante adhésion épisodique) et ceux des zones 21 (adhésion épisodique au noyau central positif) et 11 (rejet épisodique du noyau central négatif) donne un profil dimensionnel différent, le rôle principal étant tenu par la dimension ouverture d'esprit (O+ et O- : 15 items), la dimension extraversion étant pratiquement absente (E+ : 1

item). Les adhésions ne concernent que les items à polarité positive et inversement, les rejets ne concernent que les items à polarité négative à l'exception de « soumis » (G+, adhérant épisodiquement au noyau central négatif).

Enfin les items les plus mobiles, et de ce fait les plus ambigus, des zones VII (statut ambigu à dominante noyau positif) et VIII (statut ambigu à dominante noyau négatif), se concentrent sur les dimensions extraversion (E+ et E- : 10 items) et névrosisme (N+ et N- : 10 items). On remarque également l'intervention de la dimension gentillesse uniquement en termes de rejet (G- : 4 items sur 5).

C'est pour cette zone VII que la règle de concordance adhésion / rejet et polarité des items est la moins respectée, ce pour les dimensions extraversion (E+ ou E- : 3 exceptions : adhésion à discret et rejet de dominateur et inébranlable) et surtout névrosisme (N+ ou N- : 5 exceptions dont la tendance à l'adhésion à 4 items à polarité négative, marqueurs de l'anxiété- : soucieux, agité, inquiet, anxieux -).

Comment interpréter ces stabilités / mobilités des items ? Dans la théorie du noyau central (Abric, 1994), on considère que trois ou quatre éléments sur l'ensemble des éléments seulement figurent en position centrale. Dans notre étude, le nombre des items du noyau central est important (36 sur 100, soit un bon tiers). Pour Barbery, Louche et Moliner (2006), on peut expliquer cet écart au modèle théorique par le fait que les items retenus ont fait l'objet d'une sélection basée sur leur fréquence et donc leur degré de consensus.

Toujours dans cette théorie du noyau central appliquée aux représentations de l'environnement social, c'est la réversibilité perçue ou non des modifications de l'environnement qui permet de prévoir la nature des transformations affectant une représentation. Lorsque les transformations sont perçues comme réversibles, les modifications de représentations touchent les éléments périphériques. En revanche, dans les situations perçues irréversibles, c'est le noyau central qui se modifie. Ainsi, pour Flament (2001), c'est seulement quand la situation est perçue comme irréversible que la représentation est engagée sur la voie d'une transformation essentielle. En d'autres termes, lorsque les individus sont confrontés à des modifications environnementales qu'ils perçoivent comme étant irréversibles, ils peuvent être amenés à remettre en question certaines de leurs croyances jusque là non négociables relatives à leur environnement social.

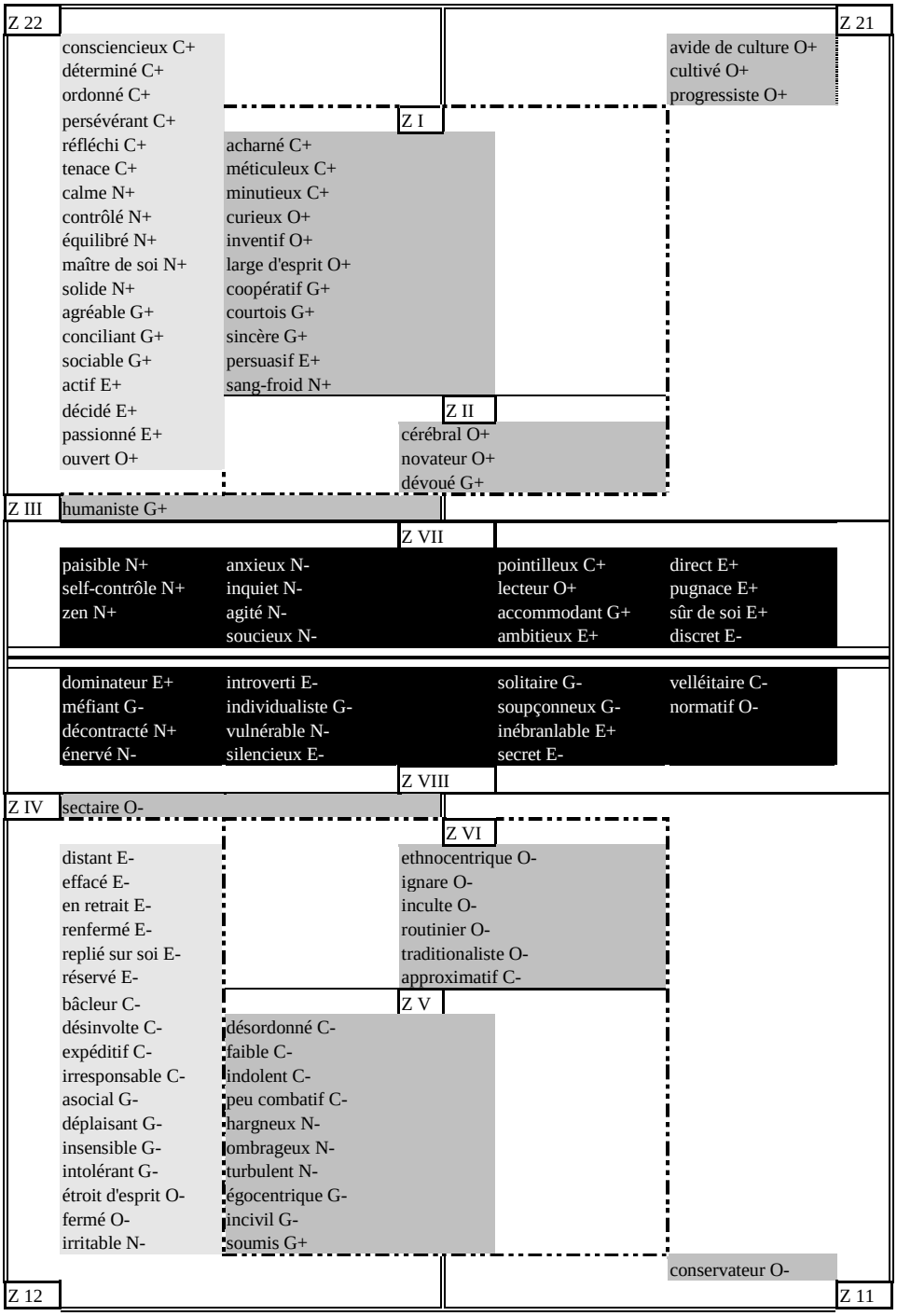


Tableau 82 : ventilation des items selon leur degré de stabilité.
Légende du tableau 82 :

Z 22 : Zone 22 ; *adhésion fréquente au noyau central positif*
Z 21 : Zone 21 ; *adhésion épisodique au noyau central positif*
Z 12 : Zone 12 ; *rejet fréquent du noyau central négatif*
Z 11 : Zone 11 ; *rejet épisodique du noyau central négatif*
Zones des items mixtes ou ambigus :
Z I : *statut mixte positif à dominante noyau central*
Z II : *statut mixte positif à dominante adhésion épisodique*
Z III : *statut mixte positif équilibré (noyau central ou adhésion épisodique)*
Z IV : *statut mixte négatif équilibré (noyau central ou adhésion épisodique)*
Z V : *statut mixte négatif à dominante noyau central*
Z VI : *statut mixte négatif à dominante adhésion épisodique*
Z VII : *statut ambigu à dominante noyau positif*
Z VIII : *statut ambigu à dominante noyau négatif*

Si nous appliquons plus précisément ces propositions aux variations de l'image de soi telles qu'observées dans notre dispositif expérimental, il convient de considérer que les items les plus impliqués dans les variations de l'image de soi en fonction des contextes le sont dans la mesure où ils renvoient à une certaine réversibilité : dans la mesure où ils expriment une vulnérabilité propre au névrosisme (N-) et à l'introversion (E-), cette vulnérabilité serait rattachée à des contextes spécifiques dans lesquels on peut se retrouver de façon circonstanciée et épisodique. *A contrario*, les items du noyau central, qui reviennent quels que soient les contextes, seraient stables parce qu'ils renverraient à une croyance stabilisée sur la valeur sociale que les personnes s'auto-attribuent.

On a vu que les items stables des noyaux centraux positifs et négatifs dépendaient largement du niveau de désirabilité sociale véhiculée. C'est donc dans ce sens qu'ils seront interprétés et plus particulièrement sur le versant auto-duperie de la désirabilité. En effet, dans un schéma auto-descriptif, s'attribuer en toute situation évoquée des qualités comme consciencieux, déterminé, ordonné… renvoie au même processus que celui à l'œuvre dans les questionnaires d'estime de soi quand on choisit par exemple « j'ai une bonne opinion de moi-même » (Coopersmith, 1984), ou dans les questionnaires relatifs au sentiment d'auto-efficacité comme par exemple « peu importe ce qui arrive, je suis généralement capable d'y faire face » (Schwarzer, 1992), ou encore d'auto-duperie « je suis toujours honnête avec moi-même » (Tournois, Mesnil et Kop, 2000). Il est évident que répondre plutôt systématiquement par l'affirmative à ce type de questions relève d'une illusion survalorisante.

Par ce processus de choix des items les plus chargés de valeur sociale, le répondant s'attribue cette valeur. La question n'est plus celle d'un choix de réponse stéréotypée mais celle de la valeur que se donne le répondant. Seule une approche clinique au cas par cas permettrait de comprendre le détail de la

formation de cette valeur qui résulte de l'intériorisation des jugements de valeurs prodigués jour après jour par les autorités parentales, académiques, militaires ou patronales ou encore par les pairs.

L'enjeu devient alors de comprendre les effets de la valorisation ou de la dévalorisation de soi, en fonction des domaines dans lesquels on se valorise ou se dévalorise, sur les compétences cognitives, sur la capacité à s'engager dans des projets et à développer des stratégies pour atteindre des buts, sur le sentiment de sécurité face aux divers aléas et contraintes de la vie, et comme on l'a déjà évoqué, sur le niveau et la qualité de l'équilibre psychologique général.

De fait, sur un plan interprétatif, derrière l'illusion personnologique fonctionnerait la dynamique de la valeur. Par exemple, ce ne serait pas un score élevé sur la dimension conscience qui expliquerait, modestement, la réussite à un poste de travail mais le sentiment de compétence de l'opérateur, la confiance en ses chances de réussite. Cette valeur est relative à une culture spécifique et aux étayages psycho-culturels des choix qu'elle implique (par exemple individualisme *versus* collectivisme) et en ce sens prétendre à l'universalité du M.C.F. relèverait d'une conception quelque peu hâtive.

La semi-mobilité des items adhérant de manière épisodique aux noyaux centraux positif et négatif sont un peu moins marqués par la valeur sociale. Leur rapport principal à la dimension ouverture (O) les rapproche plutôt de l'hétéroduperie. En fonction des circonstances, comme cela nous arrange, en fonction de nos objectifs, en fonction de la personne en vis-à-vis ou de la nature du problème à traiter, nous nous présenterons comme une personne plutôt ouverte ou plutôt fermée, en fonction des pressions contradictoires entre le principe d'authenticité et l'exigence de sociabilité.

Enfin, on arrive aux items les plus mobiles en fonction des situations évoquées. S'ils ne représentent qu'une part minoritaire de la variance, ils n'en sont pas moins les plus importants sur le plan de la compréhension de la dynamique personnologique et existentielle. Ils renvoient essentiellement à l'extraversion (E) et au névrosisme (N), les deux dimensions souvent présentées comme les plus solides du M.C.F.

A travers l'extraversion / introversion, c'est la question de l'ajustement de la distance à l'autre qui est en jeu, et à travers la stabilité émotionnelle / névrosisme, c'est la question de la gestion de ses émotions qui se pose. On touche là aux zones de l'intime, à la jointure de l'expérienciel et de l'existentiel. Ce qui sera psychologiquement signifiant c'est quand l'angoisse ou le repli sur soi parviennent à franchir le filtre de la désirabilité sociale en s'exprimant dans le choix d'items de polarité négative ou le rejet d'items à polarité positive[152].

[152] On retrouve là une logique interprétative analogue à celle qui prévaut dans l'interprétation du LOC : cette norme sociale est intériorisée à l'occasion des différentes phases et séquences de socialisation de l'enfant et de l'adulte, tout en se faisant grignoter par les évènements de la vie ou des caractéristiques culturelles qui peuvent la contredire (Pasquier et Lucot, 1999).

Le psychologue dispose alors d'un matériau de première main, non pas pour porter un jugement de valeur, mais pour accompagner la personne dans la prise de conscience des processus sous-jacents afin de mieux les connaître et si nécessaire d'apprendre à les gérer en termes d'intelligence sociale et / ou d'intelligence émotionnelle.

Il est légitime, à ce point de l'exposé, de se poser la question de savoir de quelle façon ce modèle peut s'articuler à d'autres modèles et marquer sa spécificité. Tout d'abord, la hiérarchisation des items, selon la valeur de désirabilité sociale associée à chacun d'entres eux, va dans le sens des modèles unifactoriels de la personnalité. On sait que de nombreuses analyses factorielles menées dans le cadre de recherches centrées sur la théorie psycho-lexicale ont fait ressortir des solutions à un facteur unique bipolaire dont la cohérence tient à la formation d'un pôle regroupant des items socialement désirables et d'un pôle regroupant des items socialement indésirables, quel que soit le contenu de ces items. Par exemple, dans l'étude de Boies, Lee, Ashton, Pascal et Nicol (2001), ce facteur oppose les descripteurs comme positif, stable, constant, épanoui et doux à des descripteurs comme blessant, violent, brutal, rude et colérique. Ce facteur évaluatif binaire se retrouve de façon récurrente au premier plan dans les études relatives à la formation des jugements et son importance s'expliquerait (selon Osgood, May et Miron, 1975), par sa valeur de survie depuis le début de l'histoire de l'humanité en tant que facteur de distinction entre le « bon » et le « mauvais ». Cette dimension socio-évaluative est la plus marquée dans l'opposition des items des noyaux centraux positifs et négatifs. Pour rendre compte de la position des items adhérant de manière épisodique à un noyau central, il convient de faire intervenir un second axe de compréhension, ce qui renvoie aux modèles bifactoriels de la personnalité.

Le premier facteur, à travers quelques variantes, renvoie à des qualités de dynamisme[153] et d'ascendant personnel alors que le second facteur regroupe des descripteurs relatifs à la socialisation, voire à l'ordre moral social, comme la correction ou la civilité, la solidarité, la cohésion avec le groupe… On trouvera un exemple de cette structure chez Boies et *al*. (2001) : le premier facteur oppose des termes tels que dynamique, social, énergique, positif et enthousiaste à renfermé, introverti, pessimiste, fermé et dépressif, alors que le second facteur oppose des termes tels que raisonnable, respectueux, doux, modéré et mature à rebelle, provocateur, brusque, blessant et effronté. Toutefois, ces élaborations à deux facteurs ont tendance à faire l'impasse sur la question de la désirabilité sociale qui joue un rôle de premier plan dans la structure dynamique des choix mise en évidence par nos manipulations.

[153] Ce label de dynamisme recouvre également deux des trois dimensions affectives du modèle d'Osggod et *al*. (1975), à savoir la puissance et l'activité.

Paulhus (2002) a réactualisé sa modélisation de la désirabilité sociale en reprenant à son compte les distinctions du modèle bifactoriel et celles du modèle théorique dual de Bakan (1966) relatif à l'agentivité et à la communion, tout en y réintégrant un processus actif de duperie. Paulhus distingue deux types de biais de réponses liés à la désirabilité sociale, Alpha et Gamma, qui se différencient à deux niveaux, celui du contenu et celui du processus : « La conception "finale" à deux niveaux suggère que (a) Alpha et Gamma ou sont distingués en termes de contenu de personnalité, et ce (b) chacun impliquant un style de tromperie de soi et un style de gestion d'impression… Alpha et Gamma sont tenus pour être deux constellations de traits et de biais qui ont leurs origines dans deux valeurs fondamentales, l'agentivité et la communion » (p. 63).

L'ensemble du modèle s'inscrit dans une figure arborescente (figure 20). Au niveau des contenus, Alpha représente un biais d'égoïsme par lequel les répondants s'attribuent des qualités de manière exagérée alors que le biais de moralisme Gamma les conduit à exagérer leur degré d'adhésion aux normes sociales dans un but d'approbation sociale. Le biais d'égoïsme consiste à exagérer son statut social et ses compétences intellectuelles, ce qui conduit à des images de soi positivement irréalistes par un choix systématique de descripteurs de l'agentivité comme la dominance, l'intrépidité, la stabilité émotionnelle, l'intellectualité, la créativité, les personnes à scores élevés ayant une tendance narcissique qui les poussent à se prendre pour de « super héros ». Le biais de moralisme se traduit dans une tendance auto-dupe de déni de ses impulsions socialement déviantes et d'affichage d'attributs moraux comme « ceux des saints ». Cette tendance joue dans les perceptions de soi exagérément positives comme la gentillesse, le respect, la modération. Au niveau du management de l'impression, les gens sont souvent motivés à exagérer délibérément leur accomplissement dans les valeurs d'agentivité et de moralisme.

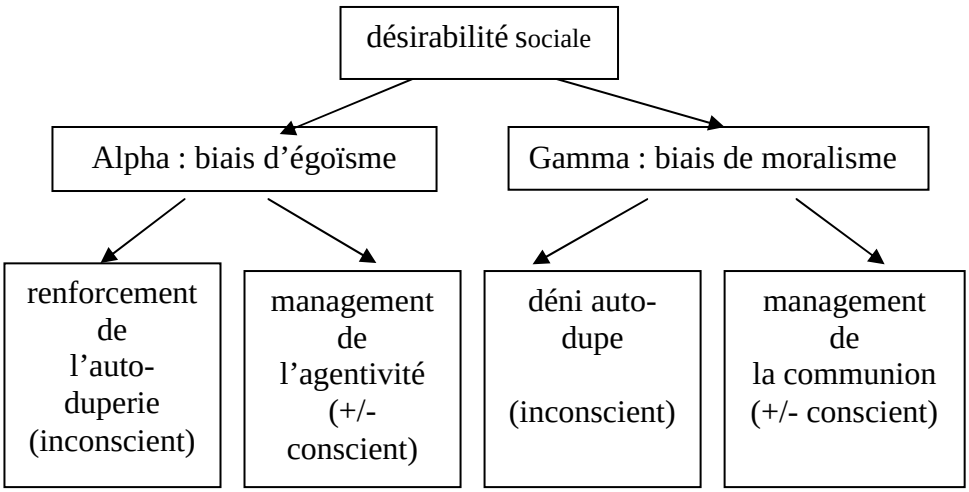


Figure 20 : composants de la désirabilité sociale d'après modèle SDR de Paulhus (2002, p. 65).

Au niveau des processus, Paulhus distingue un processus conscient qui renvoie au management de l'impression dans le but d'impressionner favorablement une personne importante dans une situation à enjeu (*cf.* l'hétéro-duperie) et un processus inconscient d'auto-duperie qui conduit à surestimer ses qualités et/ou à ne pas voir ses faiblesses ni ses vulnérabilités.

On parvient ainsi à quatre cas de figures (voir dernière ligne de base de la figure 57). Le management de l'agentivité (*Agency Management*) se comprend comme l'exagération intentionnelle de ses qualités personnelles alors que le management de la « communion » (*Communion Management*) est une minimisation intentionnelle de ses défauts ou de ses manques dans la relation sociale. Le renforcement de l'auto-duperie (*Self-deceptive Enhancement*) est une surestimation inconsciente du niveau de ses compétences alors que le déni auto-dupe (*Self-deceptive denial*) est une sous-estimation de ses faiblesses sociales et morales.

Selon Paulhus (2002), l'auto-duperie révèle des différences de traits chez les personnes et se traduit par le fait que les gens seraient plus ou moins psychologiquement prédisposés à s'auto-duper, cette tendance à se surévaluer pouvant affecter leurs réponses dans de nombreux contextes évaluatifs. *A contrario*, le management de l'impression, soit la tendance à répondre consciemment dans le sens d'une manière socialement désirable, ne serait pas une différence stable entre les personnes mais relèverait plutôt de l'état psychologique au moment de l'évaluation dans un contexte donné, en réponse à la demande immédiate en situation.

Par rapport à nos données, le modèle de Paulhus permet assez bien de rendre compte de l'auto-duperie dont le contenu s'exprime dans les choix et les rejets stables des items des zones 22 et 12. Ces items qui participent à la sur-valorisation non-consciente de l'image de soi sont bien les items les plus marqués du point de vue de la désirabilité sociale. D'autre part, quand on fait le décompte des items choisis par pôle positif des dimensions du M.C.F., on a dans l'ordre des fréquences d'occurrence : C+ (6 items), N+ (5 items), G+ et E+ (3 items) et enfin O+ (1 item). Quand on fait le décompte des rejets, on obtient le classement suivant : E- (6 items), C- et G- (4 items), O- (2 items) et N- (1 item). Si les pôles C+ et C- occupent les premiers rangs, O+ et O- les derniers, et G+ et G- le rang médian, on constate une variation sensible pour les dimensions E et N : les choix stables se portent sur N+, les rejets stables se portent sur E-. Cette inversion nous rapproche du volet auto-duperie du modèle de Paulhus : du côté du biais « égoïste », le renforcement se manifeste dans les items qui expriment la stabilité émotionnelle alors que du côté du biais « moral », le déni se concrétise par le rejet des items exprimant l'introversion.

Du côté du management de l'agentivité et de la « communion », les items les plus souvent choisis et les items les plus souvent rejetés appartiennent à la dimension ouverture / fermeture d'esprit.

Nous pouvons donc considérer l'existence d'un certain degré de cohérence entre la structure dynamique de notre présentation et le modèle de Paulhus. Toutefois, ce modèle ne peut rendre compte de la troisième dimension, celle-là plutôt psychoaffective, qui va s'exprimer essentiellement dans des contextes qui renvoient à la gestion des émotions (dans nos manipulations : danger, être cher), au travers du choix ou du rejet d'items appartenant essentiellement aux deux dimensions d'Eysenck (1976), extraversion et névrosisme. Ce troisième volet de notre modèle ouvre des perspectives de recherche originale : d'une façon générale, les auteurs posent le névrosisme et l'extraversion comme des traits fixes susceptibles d'expliquer des variations comportementales de nature plus ou moins pathologique. Par exemple, Murraya, Allenb, et Trinderb (2002) ont montré que l'importance des variations de l'humeur établies chez 303 personnes adultes ayant établi un rapport sur leur humeur à quatre occasions étalées sur deux ans était lié de manière positive et modérée au facteur névrosisme du M.C.F. Ils concluent que : « …le trait général de vulnérabilité N est apparu comme l'unique prédicteur significatif de la variabilité de l'humeur » (p. 1217). Nos données, dans le cadre d'une approche dynamique des contextes situationnels, permet d'envisager la perspective inverse, à savoir que les changements de situations peuvent induire des variations du ratio névrosisme / stabilité émotionnelle chez une même personne. De ce fait, le névrosisme peut être vu de deux points de vue : comme une réaction à une situation à valence affective *a priori* négative, ou comme un trait lorsque des items N- sont également choisis dans une situation *a priori* à valence affective positive.

En résumé, le modèle dynamique développé ici permet de qualifier trois types d'items selon leur degré de reclassement en fonction des informations additionnelles à la consigne d'exécution. Les items les plus stables, qui constituent le noyau central de la représentation de soi, peuvent s'interpréter selon les modèles unifactoriels de la personnalité qui opposent les items entre un pôle positif et un pôle négatif selon leur valeur sociale ; ces items évaluent donc l'estime sociale de soi auto-attribuée. D'autre part, on peut les interpréter en termes de processus non-conscient de surévaluation de l'image de soi, en cohérence avec le modèle de la réponse auto-dupe de désirabilité sociale de Paulhus (biais égoïste).

Les items à mobilité relative, adhérant de manière épisodique au noyau central, renvoient plutôt à des stratégies d'auto-présentation mises en œuvre dans des contextes à enjeu comme les situations de recrutement, ou de séduction… On y retrouve le deuxième biais de Paulhus (biais moral).

Enfin, les items les plus mobiles, ceux des dimensions alternatives extraversion / introversion et stabilité émotionnelle / névrosisme, les moins

saturés de désirabilité sociale, renvoie à des formes de vulnérabilité. Toutefois, l'interprétation n'est pas univoque et il convient de distinguer une vulnérabilité état et une vulnérabilité trait[154] en fonction des contextes : dans des contextes perçus comme stressants par la plupart des personnes, l'apparition des réponses N et E relève d'états, c'est-à-dire de réactions émotionnelles partagées alors que dans des contextes plus neutres, l'apparition des items N et E relèveraient plutôt d'une tendance stable de repli sur soi et / ou à voir tout événement, à se voir et à vivre d'une façon plutôt négative.

[154] Les états sont temporaires et s'expriment par des réactions émotionnelles à des situations plus ou moins stressantes, *via* l'activation du système nerveux autonome ; les traits renvoient à des tendances relativement stables et différenciatrices des personnes dans leur manière de voir le monde et d'y réagir, d'où la possibilité de prédiction (Cattell, 1966 ; Spielberger, 1966).

Chapitre 20 : vers une théorie de la distance socio-normative

Ce dernier chapitre n'est pas un chapitre conclusif, mais une proposition de dépassement du point de vue athéorique du M.C.F. vers son inscription dans une théorie de la distance socio-normative qui resterait à construire. Ce chapitre ouvre donc une perspective vers un nouvel objet théorique, objet aux contours flous et dont l'amorce d'argumentation présentée succinctement ici relève essentiellement de vues plus intuitives ou analogiques qu'objectives. Un vaste travail de validation empirique reste à mener à partir du corpus de propositions que nous énoncerons, ce travail de validation pouvant préciser à chaque étape les contours de l'objet théorique.

Cette réflexion partira de la perspective intégrative offerte par Mandler (1993) et déjà citée au chapitre précédent : en dehors de la conscience et au cœur des expériences émotionnelles, la valeur attribuée à la personne et / ou que la personne s'auto-attribue, serait directement liée à son degré de prototypicalité, c'est-à-dire à sa distance à un prototype personnologique. On a vu au chapitre 15 que le trait personnologique renvoyait, *via* la désirabilité sociale qui pilotait le choix des items, à l'expression de normes sociales et que les inventaires de personnalité mesuraient d'abord de la norme sociale, du conformisme et de la déviance. On avait également rappelé dans ce chapitre les propos de Levy-Leboyer (1997) ou de Villette (1996) sur l'existence d'un profil de salarié idéal. En conséquence, on qualifiera la distance entre un profil personnologique particulier et un profil prototypique exprimant une norme sociale de jugement, de distance socio-normative - ou D.S.N.

Dans un premier temps, ce concept demande à être précisé par rapport à d'autres formes de distance propres aux sciences humaines : proxémique, psychologie interculturelle, gestion des ressources humaines et géographie

culturelle. Une fois définie ce que la D.S.N. n'est pas, il sera temps d'en proposer une définition et de préciser son importance explicative, voire heuristique, au niveau des processus psychologiques.

La proxémique (Hall, 1966) étudie l'organisation de l'espace propre aux différentes espèces animales et notamment à l'espèce humaine, les relations spatiales qu'entretiennent les sujets entre eux, et les significations non verbalisées qu'ils en retirent. S'il apparaît des variations des distances inter-corporelles entre les espèces animales, chez l'homme ces relations relèvent de l'appartenance aux différentes cultures. Toutefois, cette approche ne relève pas directement de la psychologie, les aspects intra ou interpsychiques n'y étant pas abordés.

La psychologie interculturelle se développe sur deux plans : 1) la comparaison des cultures nationales propres à différents pays (on parlera alors plutôt de psychologie cross-culturelle), 2) à l'intérieur d'un même pays, l'adaptation des migrants à la société dite d'accueil (on évoquera alors plutôt une psychologie de l'acculturation).

Le premier aspect, celui de la comparaison des cultures propres à différentes nations, a été développé par exemple dans le domaine de la gestion des ressources humaines des entreprises multinationales. On définit alors la distance culturelle nationale comme l'écart qui sépare les normes et les valeurs d'un pays de celles d'un autre pays (Chen et Hu, 2002 ; Hofstede, 2001 ; Kogut et Singh, 1988 ; Gomez-Mejia et Palich, 1997). L'élaboration de cette notion de distance culturelle dans la littérature relative aux entreprises multinationales remonte aux travaux de Beckerman (1956) qui utilisait également le concept de distance psychique. D'une façon générale, ces auteurs considèrent que plus la distance culturelle est importante entre le siège d'une compagnie multinationale situé dans un pays et une usine achetée dans un autre pays par cette compagnie, et plus leurs pratiques seront différentes, voire incompatibles, et plus le transfert des technologies et des valeurs vers l'usine nouvellement acquise sera compliqué. Lorsque les pratiques opérationnelles sont trop divergentes, il peut en résulter un *clash* culturel entre les employés de la maison mère et ceux de la filiale située à l'étranger (Brock, 2005). Il en résulte des coûts de management élevés. Toutefois, Slangen (2006) relève des résultats contrastés, voire opposés, au vu des études menées sur le sujet. Pour cet auteur, le niveau de performance des acquisitions transfrontalières ne dépend pas tant de la distance culturelle que du niveau de la contrainte d'intégration des acquis à réaliser qui doivent, pour faire de la distance culturelle un atout, se limiter au choix des pratiques spécifiques jugées attrayantes et utiles, sans contraindre à toutes les adopter.

Les travaux de comparaison des cultures propres à différentes nations ont porté également sur le thème de l'adaptation socioculturelle des personnes qui s'expatrient, soit de manière transitoire, comme par exemple les étudiants qui

s’expatrient pour la durée d’un cursus, soit définitive dans le cas des migrants. L’espace des interactions, voire de confrontations interculturelles (Furnham et Bochner, 1986), se situe alors dans un seul pays.

Une série d’études sur les étudiants montrent l’importance de la distance culturelle qu’ils perçoivent entre leur culture d’origine et la culture de contact, les difficultés d’adaptation psychologique et socioculturelle covariant avec la taille de cette distance (Galchenkoa et van de Vijverb, 2007) et affectant par exemple la sensibilité aux évènements de vie, la performance aux tests d’intelligence, l’ajustement face aux problèmes… (Nesdalea et Makb, 2003). Par exemple, d’après Babiker, Cox et Miller (1980), les symptômes psychiatriques et les consultations médicales des étrangers d’outre-mer fréquentant l’université d’Edimbourg varient selon les distances culturelles perçues. Pour d’autres, les étudiants britanniques, européens et sud américains s’intègreraient plus facilement dans les universités nord-américaines que les étudiants nord coréens, taïwanais et les asiatiques du sud-est du fait de la faible distance culturelle perçue (Redmond et Bunyi, 1993). Est aussi avancée la ressemblance ethno-culturelle qui serait associée à un meilleur ajustement socioculturel : les étudiants malaisiens à Singapour éprouvent moins de problèmes d’adaptation que les étudiants malaisiens ou singapouriens en Nouvelle Zélande ; de la même façon, les chinois séjournant à Singapour s’adapteraient plus aisément que les anglo-européens (Ward et Kennedy, 1999).

En termes de processus, on peut supposer, lorsque l'expérience du choc culturel n'est pas trop forte, que l'individu se sent capable et motivé pour en apprendre plus sur une nouvelle culture. En revanche, lorsque les malentendus interculturels et les « fautes » sont fréquents, se produit la perception de l'impossibilité de faire face au nouvel environnement. On évoquera le conflit d’identité ethno-culturelle lorsque les définitions des deux identités deviennent incompatibles (Ward, 2008). Si c'est le cas, l’estime de soi et le sentiment d'auto-efficacité peuvent être considérés comme des modérateurs de la relation entre la distance culturelle perçue (choc culturel) et l'adaptation socioculturelle (Zlobinaa, Basabea, Paeza, et Furnhamb, 2006). Toutefois, on n’a pas montré de lien entre la distance culturelle perçue et les issues des processus de sélection, ni avec les conflits identitaires, ni avec les interactions interculturelles, pas plus qu’avec le bien-être psychologique… (Nesdalea et Makb, 2003). Ainsi, l’influence de la distance culturelle perçue ne serait pas fonction de l’acceptation de l’immigrant par le groupe culturel dominant mais elle dépendrait de l’importance perçue de cette distance par le migrant, pouvant alors amener celui-ci à se replier sur lui-même et à vivre plutôt selon les voies traditionnelles de sa communauté ethnique (Phalet et Hagendoorn, 1996). En ce qui concerne la santé psychologique du migrant, la prise en compte de l’estime de soi personnelle en fait son principal prédicteur (Nesdalea et Makb, 2003; Pasquier, 2006). Enfin, Bogardus (1926), à l’aide de son échelle de distance

sociale, s'était centré sur la distance sociale subjective entre un individu et des groupes ethniques.

L'approche de la distance culturelle perçue, pose ainsi le problème en termes de confrontation entre deux cultures, celle du migrant et celle du pays où il vient vivre, ce qui enferme la problématique dans un cadre très spécifique. *In fine*, pour mesurer la distance séparant deux cultures, soit dans le domaine de l'acculturation du migrant, soit dans le domaine cross-culturel il faudrait disposer d'une part d'une définition de chacune d'elle et d'autre part d'un système de mesure qui soit adapté à ces deux cultures. A défaut, la distance ne se construit que par rapport aux normes de celui qui compare (Ben Arrous, non daté).

Pas plus qu'il n'est centré sur les distances entre cultures de différents pays, le modèle que nous proposons n'est centré sur la distance entre personnes. Il se distingue donc de la sociométrie (Moreno, 1934) ainsi que des autres types d'échelles évaluant la distance ente personnes comme l'échelle de distance interpersonnelle de Duke et Nowicky (1972), ou encore comme l'échelle de distance psychologique et de taille psychologique destinée à évaluer le rôle des statuts et des affects dans les relations de travail. On trouvera une application de cette échelle dans Salzmann et Grasha (1991). Rummel (1976) a proposé une représentation vectorielle des différents types de distances inter-individuelles, objectives comme les distances sociales et subjectives comme les distances psychologiques.

Afin d'avancer dans la définition de la distance socio-normative, on prendra appui sur les propositions de la géographie culturelle qui reprend les notions de distances culturelle ou anthropologique : « Ainsi évoquer la distance culturelle, c'est désigner métaphoriquement la différence : distinction intersociétale tout autant qu'intra-sociétale » (Grataloup, 2006). Les distances culturelles dépendent des normes sociales qui varient en fonction des sociétés qui les édictent et les vivent. En conséquence la thématique des normes réclame un double décentrement pour envisager tant la différenciation des sociétés entre elles que les différenciations internes aux sociétés. C'est ce dernier point qui nous intéresse dans la mesure où la culture «… réside dans la façon dont chaque société établit ses distances internes, les accommode, et, s'en accommodant, fait société » (Ben Arrous, non daté). Dans cette perspective, la production d'idéologies pilotant l'organisation de l'espace social et géographique constitue un champ privilégié pour comprendre les conceptions de l'espace, voire les conceptions du monde. « Lorsque l'espace n'est pas à l'extérieur des sociétés qui l'habite, mais à l'intérieur, dimension constitutive en quelque sorte, les distances anthropologiques font retour… L'espace des représentations est ce que nous pouvons saisir de la production sociale des distances qui comprend du social au sens restreint, de l'économique, du politique, des héritages historiques plus ou moins vivants, le tout dans un système d'appréciation des dominances que l'on

dira « culturel » puisque là sont établies les normes de réception, d'action et de jugement » (Laboratoire Ailleurs, 2006).

Frémont (1976) évoque des représentations de l'espace vécu s'organisant sur deux plans : celui de la structure du lieu, de l'espace concret perçu par l'homme, et celui des significations sociales et culturelles attachées au lieu par le biais des valeurs qui lui sont attribuées en considérant aussi les limites symboliques et / ou fonctionnelles de ce lieu. Frémont emprunte à Gallais (1976) l'idée que la culture façonne l'espace vécu, par exemple enracinement des cultures paysannes, mobilité des cultures commerçantes… En tant que représentation mentale, l'espace vécu devient porteur de sens social à travers les symboles, les signes qui le jalonnent, imposés qu'ils sont par les groupes dominants, fondant ainsi l'identité d'une société. En cela, il peut devenir un lieu conflictuel où s'affrontent les idéologies, les pratiques, les intérêts des classes sociales. L'organisation des distances entre lieux de l'espace sociogéographique et son intériorisation en termes de représentations se comprend par l'explicitation des règles et des attitudes propres au courant sociopolitique dominant à l'instant donné.

La conception de départ d'une théorie de la distance socio-normative prolonge les vues développées en géographie culturelle, en passant du niveau topologique et social au niveau psychologique. De la même manière que les distances de l'espace géographique colonisé et socialisé par l'homme s'organise topologiquement et mentalement en fonction des normes liées aux fonctions et aux sexes, on peut postuler que l'espace mental s'organise également en termes de distances entre des représentations de soi et des représentations prototypiques du monde social, moral et politique normé par les groupes dominants. La distance individuelle aux normes est un construit qui n'a que peu à voir avec une réalité objective pour le sujet, le système de normes intériorisées ressortissant d'un processus non conscient, mais éventuellement conscientisable, qui règle les distances subjectives, à soi-même, aux autres, aux institutions… l'image de soi jouant un rôle de médiateur dans ce positionnement social auto-attribué et / ou hétéro-attribué.

Pour contourner la normalisation de l'esprit liée à la pression acculturative, on peut faire l'hypothèse que l'individu recourt à une sorte de rhétorique au sens de Meyer (2009), rhétorique qui renvoie à la distance psychologique entre la représentation de l'individu et le prototype socio-normé de l'objet représenté. Lorsque quelqu'un répond à un questionnaire autodescriptif de ses représentations, et plus particulièrement de la représentation de lui-même, il négocie ce qu'il est à travers ses choix de réponse, ou plus exactement, évoluant dans « l'illusion rhétorique », croyant réellement se décrire, il définit sa position relative par rapport au prototype normé de la personnalité des « gens bien ». De fait il négocie la distance et la différence de son soi au prototype normé, socialement désirable. La tendance à la désirabilité sociale pourra l'amener aux

choix des réponses les plus flatteuses, évitant les remises en question, gommant au mieux l'écart à l'image prototypique. Rhétorique sociale donc, qui porte sur le soi, sur la question de la représentation de soi, et sur les normes de la personnalité idéale. La distance socio-normative négociée dans le sens de la neutralisation de ses effets négatifs n'en sera pas pour autant annulée. Si l'on admet avec Meyer que les émotions sont les valeurs inscrites dans le langage de la subjectivité, on comprendra aisément qu'il s'établit une relation entre l'autodescription de soi - sous-tendue par un processus latent d'auto-attribution de valeur sociale - et la production d'émotions. Emotions positives si la négociation intrasubjective parvient à réduire la distance à la norme. Emotions négatives si les traumas existentiels forcent le filtre de la désirabilité sociale et portent à l'auto-dévalorisation, à l'aveu des vulnérabilités psychologiques…

A partir de là, on peut définir un corpus provisoire de propositions pour l'élaboration d'une théorie de la distance socio-normative - DSN :

a) La DSN est l'écart entre le contenu et la structure de la représentation individuelle d'un objet, ou de soi-même, et un prototype normatif de cet objet.

b) La DSN est le reflet du positionnement mental d'un individu donné dans un espace des normes édictées par le groupe dominant d'une société, et de l'appropriation psychologique de ces normes par cet individu, ces deux aspects formant système.

c) Les représentations des normes se structurent sur un biface : en tant que stéréotypes ayant valeur universelle car légitimées par les groupes et institutions dominants ; en tant qu'interprétation personnelle qui leur donne un sens, interprétation élaborée à travers les codes culturels, l'histoire de vie et la personnalité de tout un chacun, sens qui s'écarte plus ou moins du prototype normatif.

d) La DSN s'accompagne d'une résonance affectivo-émotionnelle, produit de la confrontation aux normes, produit de la normalisation en termes d'allégeance ou de soumission, résonance qui intègre donc le rapport sensible à l'itinéraire parcouru des renoncements.

e) L'évolution du réglage de la DSN et de la résonance affectivo-émotionnelle forment un système interactif dans le champ plus vaste d'un processus d'identisation - d'évolution de l'identité.

f) La DSN tient à la fois de l'écart géométrique comme distance d'un profil individuel aux normes dominantes, de l'écart sociopolitique hiérarchisé entre classes, de l'écart de contenus et de pratiques culturels entre groupes.

g) L'image de soi exerce une fonction d'expression de la DSN.

e) La DSN se négocie dans le cadre d'une forme de rhétorique qui porte sur le soi, la dynamique des représentations normatives et autrui.

f) La DSN peut varier en fonction de l'âge, du sexe, de la classe sociale d'appartenance et de la pratique culturelle.

g) La transmission de la DSN pourrait relever d'un processus épigénétique.

L'ouverture d'un nouvel espace théorique nécessite parallèlement l'ouverture d'un champ méthodologique. Il n'est pas question ici de s'attarder sur le choix de la méthodologie *Q* emprunté à Stephenson, choix exposé au chapitre 9, choix basé sur son opportunité pour l'étude des facteurs opérants de la subjectivité. Pour opérationnaliser la distance entre une représentation individuelle et un prototype ayant valeur de norme, il est nécessaire d'élaborer un indice qui mesure la prototypicalité. En complément de la méthodologie *Q*, et à l'occasion de l'élaboration du *Q*-ISAT, on a repris l'approche développée par Pierrehumbert, Karmaniola, Sieye, Meister, Miljkovitch et Halfon (1996). Dans le cadre de l'élaboration d'un questionnaire d'attachement pour adultes, ces auteurs ont eu recours à un groupe d'experts en leur proposant d'établir, à partir des items du questionnaire le profil type correspondant aux différents types d'attachement évalués, sécures et insécures. De la même façon, on peut avoir recours à des groupes d'experts pour élaborer des profils de réponses prototypiques de valeurs, d'opinions, de goûts, de profils personnologiques, de fonctions… La distance socio-normative s'exprime alors simplement par la corrélation entre le profil de réponses produit par une personne et le classement prototypique des items du questionnaire utilisé.

Au niveau du traitement des données, si les approches corrélationnelles présentent le mérite d'indiquer le sens, direct ou inverse, et l'amplitude d'une liaison entre au moins deux variables, du fait de la symétrie, elles ne renseignent pas sur le sens implicatif de cette liaison : si A => B, alors B => A. C'est pourquoi, de manière préférentielle, nous avons opté pour l'analyse statistique implicative – A.S.I. - (Bellaj et Pasquier, 2009) à chaque fois qu'un argument amène à orienter la relation entre deux variables : A => B ou B => A. Enfin, ces relations implicatives prendront sens quand elles seront incluses dans un réseau nomologique de variables pertinentes. On peut utiliser l'A.S.I. soit dans une approche exploratoire sans *a priori* théorique ou hypothétique, soit dans une approche confirmatoire d'un système d'implications posées *a priori* suite à un raisonnement hypothético-déductif.

Les chapitres 17 et 18 du présent ouvrage ont présenté deux exemples d'études qui s'inscrivent dans ce cadre de la théorie de la distance socio-normative. Ils ont permis de montrer la valeur prédictive de la distance socio-normative dans la réussite d'un échantillon d'étudiants, et ils ont aussi mis en évidence que les traits personnologiques seraient plus à considérer comme des conséquences des distances aux prototypes sociaux ou comme des caractéristiques psychologiques du réseau nomologique que comme des causes naturalistes de ces mêmes variables. Deux autres études à paraître s'inspirent de la théorie de la DSN. La première questionne les distances acculturatives chez les jeunes adultes en tant qu'effet intraculturel ou interculturel (Pasquier et Mokounkolo, 2010) et montre la prééminence du niveau socioculturel sur la localisation des racines comme déterminant de ces distances acculturatives. La

seconde étudie le lien entre implication organisationnelle et anxiété au travail à la lumière de la théorie des états affectifs au travail (Pasquier et Valéau, 2010). On conclut que le lien entre implication et anxiété apparaît essentiellement associé à la distance socio-normative, distance entre l'image de soi et le prototype dominant, distance pouvant être posée comme régulateur de ce lien en fonction des évènements au travail et des réactions affectives induites.

Bien évidemment, d'autres études restent nécessaires pour enrichir le champ conceptuel et théorique, dans une perspective ouverte et dialectique entre résultats empiriques et conceptualisation.

Conclusion

Se décrire ou décrire un congénère renvoient à des activités on ne peut plus quotidiennes. Nous sommes en effet tous capables de fournir de nombreux éléments sur notre personnalité ou sur celle d'autrui : les adjectifs disponibles pour de telles descriptions se comptent par milliers. Mais si l'on prétend aussi parvenir à des connaissances objectives, on constate qu'il s'agit d'activités extrêmement risquées. D'abord parce que la personnalité est un concept dont les critères de définition demeurent bien ambigus. Ainsi, utiliser comme base de définition ses instruments de mesure (et claironner que « la personnalité, c'est ce que mesurent les tests de personnalité ») ne peut que laisser dubitatif sur le sérieux de ce dont on parle (notamment si l'on tient compte du caractère défectueux de ces instruments de mesure). De même, aborder cette définition par l'optique fonctionnelle n'est pas, tant ces fonctions peuvent être fluctuantes, davantage satisfaisant.

Nous avons également fréquemment évoqué, au long de cet ouvrage, l'influence du contexte et l'avons mis en relation avec le postulat de stabilité personnologique. Nous en avons fourni de nombreuses illustrations et présenté différents volets de travaux étayant cette influence environnementale. Nous ne prétendons évidemment pas avoir été exhaustifs. Notre objectif était plus modeste : fournir suffisamment d'éléments pour susciter un questionnement.

De même, notre approche des composantes de la personnalité demeure partielle. Comme nous l'avons souligné, si la personnalité est caractérisée par un aspect « constance » ou « stabilité », elle réfère aussi à un attribut différenciateur : c'est, théoriquement, ce qui nous permet d'établir notre

spécificité, de nous différencier d'autrui. Or là encore de nombreuses interrogations pourraient être évoquées et conduiraient à se demander si ce n'est pas de manière illusoire, voire artificielle, que l'on parvient à établir des portraits différenciés. Telle est par exemple la position de Bourne (1977). Ayant constitué plusieurs groupes de personnes se connaissant depuis au moins un an, ce chercheur a demandé à leurs membres, à l'intérieur de chaque groupe, de se décrire mutuellement. Le principe était plus précisément le suivant : deux personnes (A et B) devaient décrire les caractéristiques personnologiques d'une tierce personne C, et Bourne calculait l'accord global entre A et B ; puis, dans un deuxième temps, A et B devaient décrire deux personnes différentes (D et E), c'est-à-dire que A devait décrire D, et B devait décrire E ; et là encore l'accord global entre A et B était mesuré. Mais cet accord avait alors une signification particulière : les individus cibles D et E possédant maintenant des caractéristiques notoirement différentes, si accord entre A et B il y avait, cet accord était nécessairement biaisé ; résultant de la chance ou de l'emploi de concepts descriptifs stéréotypés (c'est-à-dire pouvant s'appliquer à tout individu).

Deux séries d'accords ont ainsi été obtenues : une première dans laquelle les éléments d'accord étaient sans doute spécifiques, c'est-à-dire renvoyant aux caractéristiques particulières de la cible C, mais où intervenaient peut-être aussi, et de manière imbriquée, des éléments d'accord basés sur la chance ou sur l'emploi de concepts stéréotypés ; et une seconde série dans laquelle la totalité des accords ne pouvait qu'être biaisée. Pour connaître alors ce qui, dans la première série, correspondait aux caractéristiques spécifiques de C, il suffisait d'épurer ces premiers accords de tout ce qu'ils pouvaient eux aussi comporter de biais. La technique utilisée par Bourne fut de retrancher, de ces premiers accords, l'ensemble des seconds accords. Ajoutons enfin que quatre techniques d'évaluation avaient été employées par A et B pour décrire chacune de leurs cibles : descriptions libres par une phrase, par un adjectif, et descriptions forcées à partir d'une liste d'adjectifs (en cocher 30 sur 102) et au moyen de 40 échelles bipolaires.

On observe alors que, globalement (*i.e.* toutes techniques descriptives confondues), la moyenne de l'accord des évaluateurs sur les caractéristiques spécifiques ne dépasse pas 6% (il est précisément de 5,3%). On remarque aussi que, quelle que soit la technique utilisée, l'accord sur ces caractéristiques spécifiques demeure identique, ce qui signifie que la standardisation des descriptions forcées n'améliore aucunement les résultats mais ne fait qu'en fournir le mirage en favorisant le taux des accords basés sur l'aléatoire et le stéréotypé. Ainsi, d'après cette étude, notre activité d'analyse d'autrui n'est-elle qu'illusoirement descriptive des caractéristiques spécifiques d'autrui. Pour reprendre les termes de Bourne (p. 871) : la spécificité de « la personnalité individuelle n'arrive pas à émerger comme entité objective, alors que notre activité quotidienne d'attribution fait comme si ». D'où la terrible conclusion de

Beauvois (1984, p. 166) : « Le modèle des différences individuelles, emprunté à la psychologie naïve, qui fonde la démarche psychométrique et ses applications par le psychologue professionnel, constitue aujourd'hui un marais obscurantiste dans notre profession ». Quant à la fidélité inter-évaluateurs, derrière laquelle on se réfugie parfois en la brandissant comme un gage d'objectivité, elle apparaît ici comme ne connaître pour tout statut que celui de chimère.

On pourrait certes se satisfaire de cette situation et limiter nos exigences à l'obtention d'une bonne validité sociale : l'acceptation sociale et/ou écologique des profils personnologiques établis compenserait une validité scientifique défectueuse et suffirait à nous contenter. La valeur accordée aux profils personnologiques ne dépendrait alors plus de leur justesse mais seulement du degré de plaisir qu'ils procurent à leurs destinataires. Examinons, quelques concrétisations d'une telle proposition.

Toutes les recherches scientifiques disponibles convergent pour attester que les tarots, les boules de cristal, l'astrologie, la lecture dans le marc de café ou dans les entrailles des animaux participent d'une même illusion, voire de charlatanisme. Et ceux qui quelquefois avouent se commettent à consulter, parmi les rubriques d'un magazine dit féminin, les pages consacrées aux horoscopes, le font le plus souvent en déniant y accorder foi ; davantage par amusement que dans le but d'y découvrir une quelconque révélation sur eux-mêmes et leur personnalité. Même s'ils éprouvent parfois quelque étonnement à constater que certains aspects décrits leur correspondent, ils l'imputent le plus souvent au hasard ou à la généralité des portraits proposés[155] ; déclarant officiellement que ces informations sur eux-mêmes, livrées par les astres, ne peuvent ni leur correspondre ni au surplus les caractériser en les différenciant d'autrui. Mais qu'en est-il réellement? Leur lucidité est-elle si authentique? De nombreux chercheurs se sont efforcés de répondre à cette question (Forer, 1949 ; Sundberg, 1955 ; Bachrach et Pattishall, 1960 ; Ulrich, Stachnik et Stainton, 1963 ; Snyder, Larsen et Bloom, 1976 ; Hampson, Gilmour et Harris, 1978 ; Pasquier, 2007, etc.). Leurs études se déroulent en trois temps. On commence par demander à des sujets de répondre aux questions d'un test classique de personnalité. Puis, après quelque délai nécessité, dit-on, par l'interprétation des réponses fournies, chaque sujet se voit remettre un document écrit censé refléter son portrait personnologique. Mais ici un subterfuge est introduit : alors que chaque sujet s'imagine tout naturellement être en possession d'un portrait bâti

[155] Ces portraits se caractérisent en effet par des formulations vagues (par exemple : « Vous aimez une certaine quantité de changement et de variété dans votre vie ») ; bipolaires (« vous êtes généralement plutôt optimiste et de bonne humeur, mais parfois aussi déprimé ») ; modales, c'est-à-dire correspondant à des aspects universellement partagés (« vous trouvez qu'étudier n'est pas toujours facile" ; "l'un de vos problèmes est la difficulté à vous concentrer ») ; et favorables (« vous êtes énergique et les autres vous apprécient »). C'est-à-dire par des formulations générales dans lesquelles tout un chacun ne peut que se reconnaître (*cf.* Sundberg, 1955, p. 146 ; Dickson et Kelly, 1985, p. 367).

sur l'interprétation de ses réponses au test, le portrait qui lui est transmis n'a en fait rien à voir avec cette interprétation. Tous les sujets reçoivent en réalité le même profil, construit à partir d'un assemblage de phrases issues de protocoles astrologiques ou graphologiques (par exemple : « Vous possédez de nombreuses capacités inexploitées », « vous êtes parfois extraverti, affable et sociable, et parfois introverti, prudent et réservé » ; etc.). Enfin, chaque sujet est invité à indiquer le degré d'exactitude qu'il attribue au portrait qu'on vient de lui transmettre (de « très peu exact » à « exactitude totale »). Et l'on découvre alors que dans leur quasi-totalité les sujets applaudissent avec enthousiasme au portrait standardisé qui leur a été transmis : « Tout ce que vous dites est entièrement vrai » ; « en plein dans le mille ; c'est une description étonnamment exacte », déclarent-ils. Ainsi, dans l'étude princeps de Forer (1949), 87% des sujets estiment que le profil qu'on leur a communiqué correspond bien ou totalement à leur personnalité (la moyenne obtenue est de 4,26 sur 5). Et non seulement chaque sujet considère que le profil ainsi transmis lui correspond, mais en plus il estime qu'il lui correspond en propre, dans sa spécificité différentielle (« cela s'applique à moi de façon très individuelle » ; « il y a trop de points qui sont justes pour que ce soit quelque chose de général » ; « c'est une description étonnamment spécifique »). Bien plus, puisque qu'il est également observé (Sundberg, 1955 ; Hampson et *al.*, 1978) que si l'on fournit, en plus, aux individus, leur vrai profil, c'est-à-dire le profil issu de leurs réponses au test, et qu'on leur demande alors d'indiquer quel est, des deux profils, celui qui les décrit le mieux, la majorité choisit le profil astrologique!

Cette faveur, allégrement accordée aux chimères, peut aussi être illustrée par l'étude de Valins (1966). Ce dernier a contacté des volontaires pour participer à une expérience qui, expliquait-il à ces volontaires, avait pour objectif d'étudier les réactions cardiaques de sujets masculins mis individuellement en présence de stimuli sexuels féminins ; en l'occurrence des photos de femmes quelque peu dévêtues extraites du magazine Play Boy (bien entendu l'objectif véritable de cette expérience était sensiblement différent). Et sous prétexte de mesurer ces dites réactions cardiaques, l'expérimentateur posait sur la poitrine des sujets un microphone relié à un amplificateur puis à un enregistreur de sons. S'excusant du caractère vétuste de cette technologie, et notamment du fait que les sons ainsi amplifiés seraient nécessairement entendus par les sujets, l'expérimentateur demandait à ceux-ci de ne pas y prêter attention. En réalité ces sons, sensés refléter les pulsations cardiaques des participants, et perçus comme tels par ceux-ci, étaient préenregistrés et ne correspondaient donc en rien aux réactions cardiaques authentiques des sujets. Cette bande sonore possédait par ailleurs une particularité : si le rythme entendu correspondait à certains moments, c'est-à-dire pour certaines photos, à celui d'une personne calme, au repos, à d'autres moments (donc pour d'autres photos) il s'accélérait, et à d'autres encore il ralentissait. Enfin, à l'issue de l'expérience, il était demandé aux sujets de classer les photos par ordre de préférence (sous prétexte,

leur disait-on, de diminuer ultérieurement le nombre de photos pour ne retenir que les plus attractives) ; puis, juste avant qu'ils ne quittent le laboratoire on leur proposait de choisir 5 photos en cadeau, photos qu'ils pouvaient donc emporter avec eux. Que constate-t-on alors ? Et bien, et c'était là le vrai but de l'expérience, on observe, tant pour le choix de classement que pour celui des cadeaux, que les sujets accordent significativement davantage leur préférence aux photos associées à une perturbation de « leur » rythme cardiaque, notamment à une accélération de celui-ci, qu'aux photos associées à un rythme cardiaque calme. Soit autant de choix significativement différents de ceux observés dans le groupe témoin, groupe dans lequel l'expérimentateur faisait en sorte que les sujets ne fassent aucun lien entre les sons qu'ils entendaient et leurs réactions cardiaques. Ainsi, même en ce qui concerne nos caractéristiques les plus intimes, sur ce qui nous intéresse, ce que l'on aime, voire qui l'on aime, nous pouvons, et de façon totalement inconsciente, très facilement nous leurrer, voire être durablement conditionné.

Pourquoi la personnalité, quotidiennement si présente, est-elle si difficile à décrire ? Les outils dont nous disposons sont certes, nous l'avons souligné, englués dans de nombreux biais. Mais ne faut-il pas, en même temps que l'on s'attaque à leur amélioration, par exemple par l'utilisation du *Q-sorting* dans le formatage des questionnaires, s'interroger sur leur objet de mesure ? En d'autres termes, ne convient-il pas de considérer la personnalité d'une nouvelle manière, moins figée, plus dynamique ? Sur le plan auto-descriptif de la connaissance de soi, cela signifierait accepter que nous puissions être multiples, selon les situations, les contextes, les individus en présence, et de cette manière nous accorder la possibilité de nous transformer, d'évoluer. Cela signifierait aussi, sur le plan des interactions sociales, accorder à autrui, par delà les circonstances actuelles et les déterminismes, le droit à l'évolution, le droit à une certaine forme d'éducation personnologique (apprentissage des « savoir-être »), le droit à être objet de tolérance...

Dans cette optique ouverte sur la diversité personnologique, il convient de prendre en compte l'image de soi comme médiateur de la « performance normative ». La parole des figures de l'autorité institutionnelle (parents, enseignants, commandants, chefs et directeurs, juges…), par-delà le contenu formel transmis oralement par le biais des modalités de la mise en mots et des paralangages, assigne une place donnée dans la hiérarchisation sociale. Par contrecoup, l'image se soi s'en retrouvera valorisée ou dévalorisée. Au fur et à mesure des expériences de socialisation, la tonalité positive ou négative de l'image de soi se détachera des conditions de son élaboration, s'inscrira dans l'identité existentielle du sujet et s'auto-régénèrera en auto-valorisation ou bien en auto-dévalorisation. La tendance à la consonance cognitive fera le reste : le sujet adoptera des comportements et/ou des performances en accord avec

l'image de soi ainsi intériorisée. Tendre à libérer l'individu des effets pervers des expériences de socialisation institutionnelles vécues négativement par la prise de conscience de leurs processus d'intériorisation et l'amener à apprendre à se jouer de la norme d'allégeance en jouant avec le rapport entre l'image de soi et la distance socio-normative afin de mieux gérer l'anxiété, tels peuvent se définir les objectifs princeps d'une telle visée formative et adaptative. *In fine*, l'intérêt heuristique et l'utilité praxéologique de l'approche et de l'étude de la personnalité se situerait pour l'essentiel dans l'exploration des processus relatifs à la genèse, au développement et à l'évolution des articulations dialectiques du rapport du sujet à lui-même et à son histoire, et de son rapport au monde social *via* l'image qu'il s'est construite de lui-même, image à la fois des socialisations passées et des projections comportementales futures.

Nous avons voulu, par cet ouvrage, témoigner d'une réalité trop souvent laissée dans l'ombre, que ce soit par conformisme ou paresse intellectuelle, par négligence ou intérêt. Nous avons voulu, par nos propositions, contribuer à l'émergence d'idées nouvelles et ainsi participer aux jalons d'un chemin. Son tracé est évidemment loin d'être achevé mais nous espérons, par les interrogations que nous avons posées, avoir déjà pu susciter, par delà le réconfort des mythes, des prises de conscience stimulantes et des questionnements productifs.

Références bibliographiques

Abraham, A. (1972). *Le monde intérieur des enseignants.* Paris : EPI.

Abric, J.C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris : P.U.F.

Adorno, T.W. (éd. franç. 1983, éd. allemande 1951). *Minima moralia*. Paris : Payot.

Aldrovandi, M., & Gryselier, M. (1986). Théories implicites de la personnalité professionnelle. *Psychologie Française,* 31(2), 123-127.

Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait-names : a psycho lexical study. *Psychological Monographes,* 47, whole n°211.

Anderson, C. A., & Sedikides, C. (1991). Thinking about people : contributions of a typological alternative to associationistic and dimensional models of person perception. *Journal of Personality and Social Psychology,* 60, 203-217.

Asendorpf, J.B., & Van Aken, M.A.G. (2003). Validity of Big Five Personality Judgments in Childhood : a 9 Year Longitudinal Study. *European Journal of Personality,* 17, 1-17.

Babiker, I.E., Cox, J.L., & Miller, P.McG. (1980). The measurement of cultural distance and its relationship to medical consultations, symptomatology and examination performance of overseas students at Edinburgh University. *Social Psychiatry,* 15, 109-l 16.

Bachrach, A.J., & Pattishall Jr, E.G. (1960). An experiment in universal and personal validation. *Psychiatry*, 23 (3), 267-270.

Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: isolation and communion in Western man*. Boston, MA : Beacon.

Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In : L. Pervin et O. John (Eds.), *Handbook of personality*. New York : Guilford Publications, 154-196. (Reprinted In : D. Cervone & Y. Shoda [Eds.], *The coherence of personality*. New York : Guilford Press).

Bandura, A. (1991b). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-regulatory mechanisms. In : R.A. Dienstbier (Ed.), *Perspectives on motivation : Nebraska symposium on motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press, vol.38, 69-164.

Bangert-Drowns, R.L. (1986). Review of developments in meta-analytic method. *Psychological Bulletin*, 99, 388-399.

Barbery, J., Louche, C., & Moliner, P. (2006). Théorie du noyau central et transformation des cultures organisationnelles à l'occasion d'une fusion. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 12, 201–210.

Barrick, M.P., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance : a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 1-25.

Barrick, M.R., Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium : What Do We Know and Where Do We Go Next ?. *Personality and Performance*, 9, 1/2, 9-30.

Bartholomew, K. (1990). Avoidance of intimacy : an attachment perspective. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147-178.

Bartlett, C. J., & Doorley, R. (1967). Social desirability response differences under research, simulated selection, and faking instructional sets. *Personnel Psychology*, 20 (3), 281-288.

Beauvois, J-L. (1976). Problématique des conduites sociales d'évaluation. *Connexions*, 19, 7-30.

Beauvois, J-L. (1982). Théories implicites de la personnalité, évaluation et reproduction idéologique. *L'Année Psychologique*, 82, 513-536.

Beauvois, J-L. (1984). *La Psychologie quotidienne*. Paris : PUF

Beauvois, J-L. (1990). L'acceptabilité sociale et la connaissance évaluative. *Connexions*, 59, 7-16.

Beauvois, J-L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, 40, 375-388.

Beauvois, J-L., Dubois, N., & Peeters, G. (1999). L'évaluation personnologique. In : J-L. Beauvois, N. Dubois & W. Doise (Eds). *La construction sociale de la personne*. Grenoble : PUG, 259-279.

Beckerman, W. (1956). Distance and the pattern of intra-European trade. *The Review of Economics and Statistics*, 38 (1), 31-40.

Becker, P. (1995). *Seelische Gesundheit und Verhaltenskontrolle. Eine integrative PersoÈnlichkeitstheorie und ihre klinische Anwendung*. Göttingen : Hogrefe.

Becker, P. (1999). Beyond the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 26, 511-530.

Bellaj, T., & Pasquier, D. (2009). Un exemple d'analyse implicative en neuro-psychologie : la comparaison de groupes contrastés. In : R. Gras (Ed.), *Analyse*

Statitique Implicative. Une méthode d'analyse de données pour la recherche de causalités. Toulouse : Cépaduès-Editions, 387-403..

Ben Arrous, M. (non daté). De la distance culturelle aux cultures de la distance : une actualisation critique. [en ligne]. Disponible : http://www.univ-rouen.fr/servlet/com.univ.utils.LectureFichierJoint?CODE=1138706281257&LANGUE=0

Berger, G. (1952). *Traité pratique d'analyse du caractère*. Paris : P.U.F.

Bernaud, J-L. (1998). *Les méthodes d'évaluation de la personnalité*. Paris : Dunod.

Bing, M.N., Whanger, J.C., Davison, H.K., & VanHook, J.B. (2002). *Incremental Validity of the Frame-of-Reference Effect in Personality Scale Scores : A Replication and Extension*. 26th International Student Paper Competition Sponsored by the International Personnel Management Association Assessment Council (IPMAAC),

Blasco, R.D. (1993). Validité et utilité de l'évaluation de la personnalité en gestion du personnel. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 43(3), 231-239.

Block, J. (1961). *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*. Springfield, IL : Thomas.

Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187-215.

Block, J., & Haan, N. (1970). *Personality development in adolescence and early adulthood*. Unpublished manuscript. University of California at Berkeley, Institute of Human Development.

Bogardus, E.S. (1926). Social Distance in the City. *Proceedings and Publications of the American Sociological Society*, 20, 40-46.

Boies, K., Lee, K., Ashton, M.C., Pascal, S., & Nicol, A.A.M., 2001. The structure of the French personality lexicon. *European Journal of Personality*, 15, 277–295.

Bonis, M. de (1989). Critique méthodologique des modèles de personnalité. *Confrontations Psychiatriques*, 30, 313-329.

Boulbry, G., & Borges A. (2003). La mesure du tempérament nostalgie : la validation d'une échelle dans le contexte français. *Actes du 19ème Congrès de l' AFM* - Association Française de Marketing. Tunis, Tunisie.

Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques; sur la théorie de l'action*. Paris : Ed. de Minuit.

Bourne, E. (1997). Can we describe an individual personality ? Agreement on stereotype versus individual attributes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(12), 863-872.

Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss, vol.1 : Attachment.* New-York : Basic Books.

Bolwby, J. (1978). *Attachement et perte. 2 : la séparation angoisse et colère.* Paris : P.U.F.

Boyce, A. (non daté). *Individual Differences and Fairness of Selection Procedures*. East Lansing : Michigan State University. [en ligne]. Disponible : http://www.iopsych.msu.edu/research/boyce siop03.doc

Brandstädter, J., Krampen, G., & Heil, F. E. (1996). Personal control and emotional evaluation of development in partnership relations during adulthood. In : M. M. Baltes & P. B. Baltes (Eds.), *The psychology of control and aging*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 265-296..

Brégent, M. (2005). *L'interculturalité à la lumière des incidents critiques en milieu de travail*. Mémoire de D.E.S.S. : psychologie des actions interculturelles. Nancy : Université des lettres et des sciences humaines.

Brégent, M. (2006). *Les interactions entre les modèles internes opérants et les modèles sociétaux intériorisés dans un contexte multiculturel*. Mémoire de Master 2 Recherche : psychologie du développement socio-cognitif et des pratiques interculturelles. Lyon : Université Lumière Lyon 2.

Brock, D.M. (2005). Multinational acquisition integration: the role of national culture in creating synergies. *International Business Review*, 14, 269–288.

Brody, N. (1993). Intelligence and the behavioral genetics of personality. *Nature, nurture, and psychology*, 161-178.

Brown, S.R. (1980). *Political Subjectivity. Applications of Q methodology in political science.* New Haven and London :Yale University Press.

Bruchon-Schweitzer, M. (1987). L'évaluation de la personnalité dans la sélection du personnel. In : C. Levy-Leboyer et J-C. Spérandio (Eds), *Traité de psychologie du travail.* Paris : PUF, 535-555.

Bruchon-Schweitzer, M., & Ferrieux D. (1991). Une enquête sur le recrutement en Europe. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 41 (1), 9-17.

Bruner, J. S., & Tagiuri, R. (1954). The Perception of People. In : G. E. Lindzey (Ed.), *Handbook of Social Psychology*. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley, vol. 2, 634-654.

Brunswik, E. (1956). *Perception and the representative design of psychological experiments*. Berkeley : University of California Press (1ère éd. 1947).

Burt, C. (1937). Correlations between personns. *British Journal of Psychology*, 28, 59-96.

Burt, C. (1940). *The factors of the mind : An introduction to factor-analysis in psychology*. London : University of London Press.

Buss, D.M., & Craick, K.H. (1980). The frequency concept of disposition: Dominance and prototypically dominant acts. *Journal of Personality*, 48, 379-392.

Cambon, L., Djouary, A., & Beauvois, J-L. (2006). Social norms of judgment and social utility : when it is more profitable to be useful than desirable. *Swiss Journal of Psychology*, 65, 167-180.

Capel, R., & Rossé, R. (2006). Examen psychologique. Pour une psychométrie spécifique des attitudes. *Pratiques Psychologiques*, 12, 85-96.

Caprara , G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1997). *Alter ego ; les 5 facteurs fondamentaux de la personnalité*. Paris : E.A.P.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The big five questionnaire : a new questionnaire to assess the big five model. *Personality and Individual Differences*, 15(3), 281-288.

Carlson, R. (1992). Shrinking personality : One cheer for the big five. *Contemporary Psychology*, 37, 644-645.

Carment, D. W., Miles, C. G., & Cervin, V. B. (1965). Persuasiveness and persuasibility as related to Intelligence and Extraversion. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 1-7.

Carretta, T.R., & Malcolm, J.R. (2005). A Preliminary Examination of the Relations among Ability, Personality, and Leadership. The Journal Of Leadership Research, 2, 1. [en ligne]. Disponible : http://www.ollusa.edu/ACADEMIC/SECS/Centers/CLS/CLS/Journal/Vol2_Num1/journal_volume_2_number_1.htm

Cattell, R.B. (1950). *Personality : A systematic, theoretical, and factual study*. New York: McGraw Hill.

Cattell, R.B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. New York : Harcourt, Brace & World.

Cattell, R.B. (1966). *Patterns of change : Measurement in relation to state dimension, trait change, lability, and process concepts*. Handbook of Multivariate Experimental Psychology. Chicago : Rand McNally & Co.

Cattell, R.B., Eber, H.W., & Tatsuoka, M.M. (1970). *The handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Champaign, IL : Institute for Personality and Ability Testing.

Channouf, A., & Mangard, C. (1997). Les aspects socionormatifs de la consistance cognitive. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 36, 28-45.

Chen, H., & Hu, M.Y. (2002). An analysis of determinants of entry mode and its impact on performance. *International Business Review, 11(2),* 193–210.

Child, I.L. (1968). Personality in culture. In : E.F. Borgotta et W.W. Lambert (Eds). *Handbook of personality theory and research*. Chicago : Rand McNally.

Church, A. T. (1994). Relating the Tellegen and Five-Factor Models of personality structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 898-909.

Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for behavioral sciences*. New York : Academic Press.

Comrey, A.L. (1970). *The Comrey Personnalité Scales*. San Diego : EDITS Publishers.

Cooper, H.M. (1984). *The Integrative Research Revue : a Systematic Approach.* Beverly Hills : Sage Publications.

Coopersmith, S. (1984). *Self-esteem inventories*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists. Edition française. Paris : E.C.P.A.

Corroyer, D., & Wolf, M. (2003). *L'analyse des données en psychologie*. Paris : Armand Collin.

Costa, P.T., & MacCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa : Psychological Assesment Resources.

Costa, P. T., Jr., & MacCrae, R. R. (1992a). Reply to Eysenck. *Personality and Individual Differences*, 13, 861-865.

Costa, P.T. Jr., & MacCrae, R.R. (1994). "Set like plaster" ? Evidence for the stability of adult personality. In T. Heatherton et J. Weinberger (Eds), *Can personality change ?* , 21-40.

Costa, P.T., Somerfield, M. R., & MacCrae, R. R. (1996). Personality and coping : A reconceptualization. In : M. Zeidner & N. S. Endler (Eds.). *Handbook of Coping : Theory, Research, Applications*. New York : Wiley.

Couturier, R., Bodin, A., & Gras, R. (2005). *CHIC version 3.5*. Orléans : A.R.D.M.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 297-334.

Cronbach, L.J., & Gleser, G.C. (1954). [Review of the book *The study of behavior*]. *Psychometrika*, 19, 327-330.

Dagot, L. (2002). *Normativité de l'allégeance et de l'internalité : le cas des acteurs du marché de l'emploi*. Thèse de Doctorat. Bordeaux 2 : Université Victor Segalen.

Dawda, D. (1997). *Characteristics of Personality Structure: The NEO Five Factor Model and Skimming the Surface of the Wetlands of Personality*. [en ligne]. Disponible : http://www.sfu.ca/~wwwpsyb/issues/1997/summer/dawda.htm

De Fruyt, F. (2001). Faut-il prendre en compte la personnalité dans les décisions de recrutement et de sélection. In : C. Lévy-Leboyer, M. Huteau, C. Louche & J.P. Rolland (Eds). *RH les apports de la psychologie du travail*. Paris : Editions d'Organisation.

Demailly, A. (1988). La prise de risque au carrefour des paradigmes scientifiques. In : P. Goguelin et X. Cuny (Eds). *La prise de risque dans le travail*. Marseille : Editions Octares-Entreprises, 125-140.

De Peretti, A. (1998). *Encyclopédie de l'évaluation en formation et en éducation : Guide pratique*. Paris : ESF.

De Raad, B., & Hoskens, M. (1990). Personality-descriptive nouns. *European Journal of Personality*, 4, 131-146.

De Young, C. G. M. (2000). *Are there neuroses of health ?: the relation of conformity to higher-order factors of the big five*. A thesis submitted in conformity with the requirements for the degree of Master of Arts, Graduate Department of Psychology, University of Toronto.

Depret, E., & Filisetti, L. (2001). Juger et estimer la valeur d'autrui : des biais de jugement aux compétences sociales. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 3, 297-315.

Dickes, P., Tournois, J., Flieller, A., & Kop, J.L. (1994). *La psychométrie. Théories et méthodes de la mesure en psychologie*, Paris : P.U.F.

Dickson, D.H., & Kelly, I.W. (1985). The barnum effect in personality assessment : a review of the litterature. *Psychological Reports*, 57, 367-382.

Dimsdale, J.E. (1984). Generalizing from laboritory studies to field studies of human stress physiology. *Psychosomatic Medecine*, 46, 463-469.

Dubois, N. (1987). *La psychologie du contrôle. Les croyances internes et externes*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Duke, M., & Nowicki, S. (1972). A new measure and social learning model for interpersonal distance. *Journal of Experimental Research in Personality* ,6 , 119-132.

Edman, G., Schalling, D., & Levander, S. (1982). Impulsivity, speed and errors in a reaction time task : A contribution to the construct validity of the concept of impulsivity. *Acta Psychologica,* 53, 1-8.

Ellis, A., & Conrad, H. S. (1948). The validity of personality inventories in military practice. *Psychological Bulletin*, 45, 385-426.

Endler, N.S., & Parker, J.D.A. (1992). Interactionism revisited : Reflections on the continuing crisis in the personality area. *European Journal of Personality,* 6, 177-198.

Enriquez, E. (1989). Vers la fin de l'intériorité? *Psychologie Clinique,* 2, 61-77.

Eysenck, H.J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield : Thomas.

Eysenck, H.J. (1991). Dimensions of personality : 16, 5 or 3?- Criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, 12, 773-790.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1976). *Manual for the Eysenck Personality Questionnaire*. San Diego : EDITS Publishers.

Fazio, R.H., & Zanna, M.P. (1981). Direct experience and attitude-behavior consistency. In : L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. New York : Academic, vol. 14, 161-202.

Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from differents sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 44,* 328-344.

Flament, C. (2001). Pratiques sociale et dynamique des représentations. In : P. Moliner (Ed.), La dynamique des représentations sociales. Grenoble : PUG.

Forer, B.R. (1949). The fallacy of personal validation : a classroom demonstration of gullibil,ity. *Journal of Abnormal and Social Psychology,* 44, 118-123.

Fornell, C., & Larker, D.F. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research,* 18, 39-50.

Frege, G. (1979). *Posthumous writings*. Chicago : University of Chicago Press.

Frémont, A. (2001). *Aimez-vous la géographie ?* Paris : Flammarion.

Friedman, H. (1968). Magnitude of experimental effect and a table for its rapid estimation. *Psychological Bulletin,* 70, 245-251.

Furnham, A. (1986). Response bias, social desirability and dissimulation. *Personality and Individual Differences*, 7(3), 385-400.

Furnham, A., & Bochner, S. (1986). *Culture shock : Psychological reactions to unfamiliar environments*. New York : Methuen.

Galchenkoa, I., & van de Vijverb, F.J.R. (2007). The role of perceived cultural distance in the acculturation of exchange students in Russia. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 181-197.

Gallais, J. (1976). De quelques aspects de l'espace vécu dans les civilisations du monde tropical. *L'Espace Géographique*, 1, 5-10.

Gangloff, B. (1997a). Les implications théoriques d'un choix d'items : de la norme d'internalité à la norme d'allégeance. *Pratiques Psychologiques*, 2, 99-106.

Gangloff, B. (1997b). La norme d'internalité : les tribulations d'une notion dans l'univers de l'évaluation professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations, Revue Internationale de Langue Française*, 3(1-2), 61-75.

Gangloff, B. (1998). Niveau hiérarchique, style de management, et infortunes de la norme d'internalité. *Revue Québécoise de Psychologie*, 19(2), 1-17.

Gangloff, B. (2000). *Profession recruteur, profession imposteur*. Paris : l'Harmattan.

Gangloff, B. (2001). De quelques biais validant le concept de personnalité et sa mesure : une illustration en psychologie du travail. *Bulletin de Psychologie*, vol.54 (3), *453*, 375-380.

Gangloff, B. (2002). L'internalité et l'allégeance considérées comme des normes sociales. *Les Cahiers de Psychologie Politique, n°2* : http://www.cahierspsypol.fr.st.

Gangloff, B. (2003). D'une nature personnologique à une nature normative des 5 facteurs du Big Five. *Les Cahiers de Psychologie Politique, 4.* [en ligne]. Disponible : http://www.cahierspsypol.fr/

Gangloff, B. (2003). Et si les tests dits de personnalité ne mesuraient que des adhésions normatives ? *Les C@hiers de Psychologie politique, 4*. [en ligne]. Disponible : http://www.cahierspsypol.fr/

Gangloff, B. (2004). Le parapluie de Ponce Pilate, ou la valorisation de l'externalité en matière d'explication des comportements distributifs de sanctions (Locus of Distribution). *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol.10 (4), 313-326.

Gangloff, B. (2005). L'illusoire notion de stabilité personnologique. *Les Cahiers de Psychologie Politique, n°7*. [en ligne]. Disponible : http://www.cahierspsypol.fr/

Gangloff, B. (2006). Normativité de la croyance en un monde juste *via* "le paradigme du législateur" : une étude sur des recruteurs. *14ème Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française.* Hammamet (Tunisie).

Gangloff, B. (2009). Valorisation professionnelle des biais attributifs commis par des candidats à un emploi confrontés aux potentialités d'inférences du Gros Cinq. *Psychologie du Travail et des Organisations,* 15 (3), 229-246.

Gangloff, B. (sous presse). Clairvoyance quant à la valorisation des biais d'attributions internes inférés du Big Five. *Carriérologie*.

Gangloff, B. (soumis). L'application des inférences de Kelley comme critères de jugement de candidats à un emploi réalisant des inférences personnologiques.

Gangloff, B., Gozo, Z. & Zamosteanu, A. (2011). The value of information transmitted by the Big Five. *Comportament. Cognitive, Brain, Behavior,* 15 (1), 143-167.

Gangloff, B., & Huet, M. (2004). Poids respectifs du Gros Cinq et de l'Allégeant en situation de recrutement. *13ème Congrès de Psychologie du Travail et des Organisations*, Bologne (Italie).

Gangloff, B., & Mazilescu, A. (2007). Social desirability and utility of the so-called descriptive terminology of others. *5th International Conference of Applied Psychology.* Timisoara (Roumanie).

Gangloff, B., & Pasquier, D. (2008). When personality traits psychology preserves the social order : an implementation on the Big Five theory via the attributional cube theory of Kelley. *Actes de la 5th International Conference of Applied Psychology.* Timisoara : Eurobit, 322-340.

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 et psychométrie,* 17 (3), 5-32

Gergen, K.J., Hepburn, A., & Fisher D.C. (1986). Hermeneutics of personality description. *Journal of Personality and Social Psychology,* 50, 1261-1270.

Ghiselli, E.E., & Barthol, R.P. (1953). The validity of personality inventories in the selection of employees. *Journal of Applied Psychology,* 37, 18-20

Glass, G. (1976). Primary, secondary and meta-analysis of research. *Educational Researcher,* 5, 3-8.

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

Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the big-five structure. *Psychological Assessment,* 4, 26-42.

Goldberg, L. R., & Rosolack, T. K. (1994). The Big Five factor structure as an integrative framework : An empirical comparison with Eysenck's P-E-N model. In : C. F. Halverson, G. A. Kohnstamm, & R. P. Martin (Eds.), *The developing structure of*

temperament and personality from infancy to adulthood. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 7-35.

Gomez-Mejia, L. R., & Palich, L. E. (1997). Cultural diversity and the performance of multinational firms.*Journal of International Business Studies*, second quarter, 309–335.

Gosling, S.D., Rentfrow, P.J., & Swann W.B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504–528

Gough, H.G., & Heilbrun, Jr. (1985). *Adjective Check List Manuel*, (rev. edition). Palo Alto : CA, Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G., & Heilbrun, Jr. (1985). *Adjective Check List Manuel*, (rev. edition). Palo Alto : CA, Consulting Psychologists Press.

Gras, R., & Larher, A. (1992). L'implication statistique, une nouvelle méthode d'analyse de données. *Mathématique, Informatique et Sciences Humaines*, 120, 5-31.

Gras, R., Kuntz, P., & Briand, H. (2001). Les fondements de l'analyse statistique implicative et quelques prolongements pour la fouille de données. *Mathématiques et Sciences Humaines, 154-155*, 9-29.

Grataloup, C. (2006). *Distance et différence : attention à la métaphore*. Contribution au séminaire « Identité-localité » (Equipe « Ailleurs » 1er, 2 et 3 février 06).

Grossmann, K., Grossmann, K.E., & Kindler, H. (2005). Early Care and Roots of Attachment and Partnership Representations. The Bielefeld and Regensburg Longitudinal Studies. In : K.E. Grossmann, K. Grossmann, & E. Waters (Eds.), *Attachment from Infancy to Adulhood.* New-York : The Guilford Press, 98-136.

Guifford, J.P., & Zimmerman, W.S. (1961). *Inventaire de tempérament : manuel*. Paris : C.P.A.

Guilford, J.P., & Zimmerman, W. (1975). *Manuel de l'inventaire G.Z.* Paris : ECPA.

Guion, R.M., & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135-164.

Hall, E.T. (1966). *La Dimension cachée.* Trad. française. Paris : Seuil.

Hampson, S. E. (1988). *The Construction of Personality* (2nd ed.). London : Routledge.

Hampson, S.E., Gilmour, R., & Harris, P.L. (1978). Accuracy in self perception : the fallacy of personal validation. *British Journal of Social Clinical Psychology*, 17, 231-235.

Hardy-Massard, S., & Gangloff, B. (2007). Attributional biases in the judicial decisions. *5th International Conference of Applied Psychology.* Timisoara (Roumanie).

Häyrynen, Y-P. (1995). Le concept de soi : un bien personnel, une norme ou une entité légitime? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 24 (1), 5-17.

Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (3), 511-524.

Henss, R. (1996). *The Big Five and physical attractiveness.* Paper presented at the Eighth European Conferance on Personality, Ghent, Belgium.

Heymans, G., & Wiersma, E. (1909). Die Korrelationen der Aktivität, der Emotionalität und der Sekundärfunktion. *Zeitschrift für Psychologie, 51*.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences : Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Hogan, R. (1991). Personality and personality measurement. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, vol.2, 873-919..

Hogan, R., & Hogan, J. (1992). *Hogan Personnality Inventory Manual*. Tulsa : Hogan Assessment Systems.

Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75, 95-108.

Hunthausen, J.M., Truxillo, D., Bauer, M., & Hammer, L.B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 545-551.

Huteau, M. (1995). *Manuel de psychologie différentielle.* Paris : Dunod.

Jellison, J.M., & Green, J. (1981). A self-presentation approache to the fundamental attribution error : the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40 (4), 643-649.

Jones, E.E., & Davis, K.E. (1965). From acts to dispositions : the attribution process in person perception. In : L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New-York : Academic Press, 2, 219-266.

John, O.P. (1989). Toward a taxonomy of personality descriptors. In : D.M. Buss et N. Cantor (Eds.), *Personality psychology : Recent trends and emergency directions*. New-York : Springer-Verlag, 261-271.

John, O.P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality : A historical review of the trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.

John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy : History, measurement, and theoretical perspectives. In : L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality : Theory and research*. New York: Guilford Press, 102-138.

Juhel, J., & Rouxel, G. (2005). Effets du contexte d'évaluation sur les dimensions de la désirabilité sociale. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11, 59–68.

Kagan, J. (1988). The Meanings of Personality Predicates. *American Psychologist*, 43 (8), 614-620.

Kagan, J. (1994). Galen's Prophecy : *Temperament in Human Nature*. New York : BasicBooks.

Kanfer, R., & Kantrowitz, T. M. (2002). Ability and non-ability predictors of performance. In S. Sonnentag (Ed.), *The psychological management of individual performance : a handbook in the psychology of management in organizations.* Chichester : Wiley, 27-50.

Kantor, J.R. (1959). *Interbehavioral psychology : a sample of scientific system construction* (2nd ed.). Granville, OH: Principia Press.

Kelley, H.H. (1967). Attribution theory in social psychology. In : D. Levine (Ed.). *Nebraska symposium on motivation*. Lincoln (Nebraska) : University of Nebraska Press, 15, 192-238.

Kichuk, B.E. (1996). *The effect of general cognitive ability, teamwork ksa's, and the "big five" personality factors on the performance of engineering design teams : implications for the selection of teams.* A Dissertation Submitted to the School of Graduate Studies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Faculty of Business, McMaster University.

Killeen, P.R. (2005). Replicability, Confidence, and Priors. *Psychological Science*, 16, 1009-1012.

Kim, M. E., & Rosenberg, S. (1980). Comparison of two structural models of implicit personality theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 375-389.

Kline, P. (1993). *A Handbook of Psychological Testing*. London : Routledge.

Kobak, R.R. (1993). *The adult attachment* Q-*sort*. Unupblished manuscript, University of Delaware..

Kogut, B., & Singh, H. (1988). The effect of national culture on the choice of entry mode. *Journal of International Business Studies*, 19(3), 411–432.

Kroger, R.O., & Wood, L. M. (1993). Reification, “Faking,” and the big five. *American Psychologist,* 48, 1297-1298.

Laberon, S., & Vonthron, A-M. (2008). Les profils recherchés et rejetés par des recruteurs professionnels en France. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(3), 238-256.

Laboratoire "Ailleurs". *Identité et localité. Hommage à Jean Gallais*. [en ligne]. Disponible : http://www.univ-rouen.fr/37442927/0/fiche_UFL__pagelibre/

Lachman, M. E. (1986). Personal control in later life : Stability, change, and cognitive correlates. In : M. M. Baltes, & P. B. Baltes (Eds.), *The psychology of control and aging*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 207-236.

Laglaive, F. (1998). Validité du modèle de personnalité des "big five" dans une situation d'évaluation professionnelle. In : M. Audet et J-L. Bergeron (Eds). *Pratiques de gestion des ressources humaines; actes du 9ème Congrés de l'A.I.P.T.L.F.*. Cap-Rouge (Québec) : Presses Inter Universitaires, vol.3, 43-54.

Lautenschlager, G.J. (1989). A comparison of alternatives to conducting Monte Carlo analyses for determining parallel analysis criteria. *Multivariate Behavorial Research*, 24, 365-395.

Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management : A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107, 34-47.

Le Barbenchon, E., Cambon, L., & Lavigne, F. (2005). Désirabilité et utilité sociale de 308 adjectifs de personnalité et 297 professions. *L'année Psychologique*, 105, 307-322.

Lebart, L., Morineau, A., & Piron, M. (1995). *Statistique exploratoire multidimensionnelle*. Paris : Dunod.

Lecoutre, B., & Poitevineau, J. (1996). *Le Bayésien*. Montreuil : C.I.S.I.A.

Lecoutre, B., & Poitevineau, J. (2008). *Le Pac*, version 1.5.6. Rouen : ERIS.

Lefcourt, H.M. (1966). Internal versus external control of reinforcement : a review. *Psychological Bulletin*, 65, 206-220.

Lemoine, C. (1994). *Connaissance de soi, enjeu psychosocial*. Rouen : PUR.

Le Poultier, F., & Guéguen, N. (1991). De l’utilité sociale des traits et des théories implicites de la personnalité, deux exemples expérimentaux. *Psychologie Française,* 36 (1), 25-34.

Le Senne, R. (1945). *Traité de Caractérologie*. Paris : P.U.F.

Letcher, L., & Niehoff, B. (2004). *Psychological capital and wages : a behavioral economic approach*. Paper submitted to be considered for presentation at the Midwest Academy of Management, May 2004, in Minneapolis, MN. Manhattan : College of Business Administration.

Levy-Leboyer, C. (1994). Postface : quelques réflexions sur les Big Five. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 4 (1), 73-75.

Levy-Leboyer, C. (2000). *Le 360°. Outil de développement personnel*. Paris : Les Editions d'Organisation.

Lewicka, M., Czapinski, J., & Peters, G. (1992). Positive-negative asymetry or when the heart needs a reason. *European Journal of Social Psychology*, 22, 425-434.

Leyens, J-P. (1983). *Sommes-nous tous des psychologues ?* Liège : Margada.

Lievens, F., Decaesteker, C., & Coetsier, P. (2001). Organizational Attractiveness for Prospective Applicants : A Person-Organisation Fit Perspective. *Applied Psychology*, 50 (1), 30-51.

Lievens, F., De Fruyt, F., & Van Dam, K. (2001). Assessors' use of personality traits in descriptions of assessment centre candidates : A five-factor model perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 623–636.

Lievens, F., Harris, M.M., Van Keer, E., & Bisqueret, C. (2003). Predicting Cross-Cultural Training Performance : The Validity of Personality, Cognitive Ability, and Dimensions Measured by an Assessment Center and a Behavior Description Interview. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 476–489.

Linville, P. W. (1985). Self-complexity and affective extremity : Don't put all of your eggs in one cognitive basket. *Social Cognition*, 3, 94-120.

Louche, C., Pansu, P., & Papet, J. (2001). Normes de jugement et appréciation du personnel. *Bulletin de Psychologie*, 54 (3), 369-374.

Loveland, J.M. (2004). *Cognitive ability, big five, and narrow personality traits in the prediction of academic performance*. A Dissertation Presented for the Doctor of Philosophy Degree. The University of Tennessee, Knoxville.

MacAdams, D.P. (1992). The five-factor model in personality : a critical appraisal. *Journal of Personality*, 60 (2), 329-361.

MacArthur, L. (1972). The how and what of why : some determinants and consequences of causal attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, *22*, 172-193.

MacAvay, G. J., Seeman, T. E., & Rodin, J. (1996). A longitudinal study of change in domain-specific self-efficacy among older adults. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 51B*, 243-253.

MacCrae, R.R. (2005). *Personality, Stress and Coping Section*. [en ligne]. Disponible : http://www.grc.nia.nih.gov/branches/lpc/rmccrae.htm

MacCrae, R.R., & Costa, Jr P.T. (1983). Social desirability scales : more substance than style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51 (6), 882-888.

MacCrae, R.R., & Costa, Jr P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personnality across instruments and observers. Journal of personnality and social psychology, 52 (1), 81-90.

MacCrae, R.R., & Costa, Jr P.T. (2006). Perspectives de la théorie des cinq facteurs (TCF) : traits et culture. *Psychologie Française*, 51, 227–244.

MacCrae, K., & Cree, G. S. (2002). Factors underlying category-specific semantic deficits. In E. M. E. Forde, & G. W. Humphreys (Eds.), *Category-specificity in brainand mind*. East Sussex, England: Psychology Press, 211-249.

Maisondieu, J. (1997). *La fabrique des exclus*. Paris : Bayard Editions.

Makarenkov, V. (2001). T-Rex : reconstructing and visualizing phylogenetic trees and reticulation networks. *Bioinformatics*, 17, 664-668.

Mandler, G. (1993). Approaches to a Psychology of value. In : M. Hechter, L. Nadel et R. Michod (Eds), *The origine of value*. New York : Aldine de Gruyer, 229-260.

Manicas, P.T., & Secord, P.F. (1983). Implications for psychology of the new philisophy of science. *American Psychologist*, 38, 399-413.

Matthews, G., Deary I.J., & Xhiteman, M.C. (1998). *Personality Traits*. Cambridge : University Press.

Mecca, D.N. (2003). *The Relationship between Pathological Gambling and The Big Five Personality Factors.* Department of Psychology, Central Connecticut State University, New Britain, Connecticut.

Meyer, M. (2009). Comment repenser le rapport de la rhétorique et de l'argumentation ?,
Argumentation et Analyse du Discours, 2. [en ligne]. Disponible : http://aad.revues.org/index211.html

Miljkovitch, R. (2001). *L'attachement au cours de la vie*. Paris : PUF.

Mischel, W. (1968). *Personality and assessment*. New-York : Witley.

Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review,* 102, 246-268.

Monnot, M.J., Griffith, R.L., & English, A. (2004). *Frame of Reference (FOR), the NEO-FFI, and the Emergence of a 6th Factor*. Poster Session presented at the 112th annual American Psychological Association Conference in Honolulu, HI.

Moreno, J.L. (1934). *Fondements de la sociométrie*. Trad. frse. Who shall survive. Paris : PUF.

Moreux, C. (1978). Idéologies religieuses et pouvoir : l'exemple du catholicisme québécois. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 64, 35-62.

Moskowitz, D. S. (1994). Cross-situational generality and the interpersonal circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology, 66, 921-933.*

Muller, F. (1998-2003). *DIVERSIFIER*. [en ligne]. Disponible : http://diversifier.fr.fm/

Muller, J.L. (1988). Pour une revue quantitative de la littérature : les méta-analyses. *Psychologie Française*, 33 (4), 295-303.

Murray, G., Allen, N.B., & Trinder, J. (2002). Longitudinal investigation of mood variability and the ffm: neuroticism predicts variability in extended states of positive and negative affect. *Personality and Individual Differences*, 33, 1217–1228.

Nietzsche F. (éd. franç. 1968). *Humain trop humain*. Paris : Gallimard, vol.1.

Nesse, R.M., Curtis, G.C., Thyer, B.A., McCann, D.S., Hubert-Smith, M., & Knopf, R.F. (1985). Endocrine and cardiovascular responses during phobic anxiety. *Psychosomatic Medecine*, 47, 320-332.

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes : replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 66*, 574-583.

Norman, W.T. (1967). *2800 personnality traits descriptors : normative operating characteristics for a university population.* Michigan : University of Michigan.

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). The role of social desirability in personality testing for personnel selection : The red herring. *Journal of Applied Psychology, 81*, 660-679.

Osgood, C.E., May, W., & Miron, M. (1975). *Cross-cultural universals of affective meaning*. Urbana : University of Illinois Press.

Panayiotou, G., Kokkinos, C.M., & Spanoudis, G. (2004). Searching for the ‘‘Big Five’’ in a Greek context : the NEO-FFI under the microscope. *Personality and Individual Differences, 36,* 1841-1854.

Pasquier, D. (1990). *L’évaluation en pédagogie. Du bon usage des tests.* Issy les Moulineaux : Editions E.A.P.

Pasquier, D. (1997). *Autoportrait.* Bourges : Avenir & Entreprise.

Pasquier, D. (2004). *Les compétences à apprendre. Evaluation chez l’adulte.* Paris : L’Harmattan.

Pasquier, D. (2006). *Que mesurent les questionnaires inspirés par le " modèle des cinq facteurs" ? Peut-on améliorer le modèle ?* Pré-imprimé de thèse de 3ème cycle en psychologie. Université de Rouen, Laboratoire PRIS.

Pasquier, D. (2006). Prendre en compte le sentiment d’identité ethnoculturelle dans l’évaluation des personnes. (Congrès de l'A.I.P.T.L.F., Hammamet, 2006). [en ligne]. Disponible : http://avenirentreprise.free.fr/sentident.pdf

Pasquier, D. (2007). *Evaluation 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.* Lille : Atelier national de reproduction des thèses.

Pasquier, D., & Gangloff, B. (2007). De l'effet du contexte sur la variabilité intra-individuelle des réponses au *Big Five*. *5ème Conférence Internationale de Psychologie Appliquée.* Timisoara (Roumanie).

Pasquier, D., & Mokoukolo, P. (2010 soumis). *Les distances acculturatives chez les jeunes adultes : effet intraculturel ou interculturel ?.*

Pasquier, D., & Valéau, P. (2005). Le paradigme de Jellison et Green : de la clairvoyance à la réactivité normative. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 12 *(1)*, 1-19.

Pasquier, D., & Valéau, P. (2011). Le lien entre implication organisationnelle et anxiété au travail à la lumière de la théorie des états affectifs au travail. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 24 (1),* 5-36.

Paulhus, D.L. (2002). Socially Desirable Responding : The Evolution of a Construct. In : H.I. Braun, D.N. Jackson & D.E. Wiley (Eds.). *The role of constructs in psychological and educational measurement*. Mahwah NJ : Erlbaum, 49-69.

Peeters, G. (1986). Good and evil as softwares of the brain : on psychological immediates underlying the metaphysical ultimates. *Interdisciplinary studies in the philosophy of understanding*, 9, 210-231.

Perry, S.R. (2003). *Big five personality traits and work drive as predictors of adolescent academic performance*. A Dissertation Presented for the Doctor of Philosophy Degree The University of Tennessee.

Pervin, L.A. (Ed.). (1989). *Handbook of personality theory and research.* New York : Guilford.

Pervin, L.A. (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psychological Inquiry*, 5(2*)*, 103-113.

Phalet, K., & Hagendoorn, L. (1996). Personal adjustment to acculturative transitions : the Turkish case. *International Journal of Psychology*, 31, 131-144

Pichot, P. (1970). *D70*. Paris : Editions du centre de psychologie appliquée.

Pierrehumbert, B., Mühlemann, I., Antonietti, J.Ph., Sieye, A., & Halfon, O. (1995). Etude de validation d'une version francophone du Q-sort d'attachement de Waters & Deane. *Enfance, 3*, 293-315.

Pierrehumbert, B., Karmaniola, A., Sieye, A., Meister, C., Miljkovitch, R., & Halfon, O (1996). Les modèles de relations : Développement d'un auto-questionnaire d'attachement pour adultes. *Psychiatrie de l'Enfant,* 1, 161-206.

Pruzansky, S., Tversky, A., & Carroll, J. D. (1982). Spatial versus tree representations of proximity data. *Psychometrika*, 47, 3-24.

Py, J., & Somat, A. (1991). Normativité, conformité et clairvoyance : leurs effets sur le jugement évaluatif. In : J-L. Beauvois, R.V. Joulé et J-M. Monteil (eds). *Perspectives cognitives et conduites sociales, vol. 3*. Cousset (Fribourg) : Delval, 167-194.

Redmond, M.V., & Bunyi, J.M. (1993). The relationship of intercultural communication competence with stress and the handling of stress as reported by international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 17, 235–247.

Rettew, D.C., Copeland, W., Stanger, C., & Hudziak, J.J. (2004). Associations Between Temperament and DSM-IV Externalizing Disorders in Children and Adolescents. *Journal of Developmental & Behavioral Pediatrics, 25 (6)*, 383-391.

Rhinehart, L. (1995). *L'homme-dé*. Paris : Edition de l'Olivier.

Roberts, B. W., & Donahue, E. M. (1994). One personality, multiple selves : Integrating personality and social roles. *Journal of Personality,* 62, 199-218.

Robie, C., Schmit, M.J., Ryan, A.M., & Zickar, M.J. (2000). Effects of item context specificity on the measurement equivalence of a personality inventory. *Organizational Research Methods,* 3, 348-365.

Roch, J. (1995). Le modèle factoriel des cinq grandes dimensions de la personnalité : les « big five ». *Cahiers techniques des psychologues du travail*, 13 (22), 1-17.

Rogers, C.R. (1972). *Le développement de la personne.* Paris : Dunod.

Rolland, J.P. (1993). Validité de construct de « marqueurs » des dimensions de personnalité du modèle en cinq facteurs. *Revue européenne de Psychologie Appliquée*, 43 (4), 317-337.

Rolland, J-P. (1994). Désirabilité sociale de marqueurs des dimensions de la personnalité du modèle en 5 facteurs. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 4 (1), 65-71.

Rolland, J.P. (1996). Décrire la personnalité : la structure de second ordre dans la perspective des Big-Five. *Pratiques Psychologiques*, 4, 35-47.

Roland-Lévy, C., & Nivoix, S. (2001). *Attitudes et représentations liées au changement de monnaie et conversions des unités monétaires*. [en ligne]. Disponible : http://sceco.univ-poitiers.fr/franc-euro/articles/Roland-Levy_Nivoix.PDF.

Rosenberg, S. (1976). New approaches to the analysis of personal constructs in person perception. In A. W. Lanfield (Ed.), *Nebraska symposiumon motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press, 179-242.

Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekanathan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of personality and Social Psychology*, 9, 283-294.

Rosenberg, S., & Sedlak, A. (1972). Structural representations of implicit personality theory. In : L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. San Diego, CA: Academic Press, vol.6, 235-297.

Rosenthal, R. (1976). Interpersonal expectancy effects : a follow-up. In : R. Rosenthal (Ed.), *Experimentl Effects in Behavorial Research*. New-York : Irvington, 440-471.

Rosenthal, R. (1984). *Meta-Analytic Procedures for Social Research.* Beverly Hills : Sage Publications.

Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomins : distorsions in the attribution process. In : L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New-York : Academic Press, vol.10, 173-220.

Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph*, 80, whole n°609.

Rouanet, H., Lebaron, F., Le Hay, V., Ackermann, W., & Le Roux, B. (2002). Régression et analyse géométrique des données : réflexions et suggestions. *Mathématiques & Sciences Humaines*, 160, 13-45.

Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, E., & El Akremi, A. (2002). Méthodes d'équations structurelles : recherche et applications en gestion. Paris : Economica.

Rubin, Z., & Peplau, L.A. (1975). Who believes in a just world? *Journal of Social Issues*, 31 (3), 65-89.

Rummel, R.J. (1976). *Conflict and War vol.2*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.

Salzmann, J., & Grasha, A.F. (1991). Psychological size and psychological distance in manager-subordinate relationships. *The Journal of social psychology*, 131 (5), 629-646.

Saucier, G., & Golberg, L.R. (1998). What is Beyong the Big Five. *Journal of Personality*, 66 (4), 496-524.

Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology. Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 262-274.

Schmit, M.J., & Ryan, A.M., (1993). The Big Five in personnel selection : Factor structure in applicant and nonapplicant populations. *Journal of Applied Psychology*, 78, 966-974.

Schmit, M.J., Ryan, A. M., Stierwalt, S.L. & Powell, S.L. (1995). Frame-of-reference effects on personality scores and criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 80, 607-620.

Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A. & Kirsch, M. (1984). Meta-analyses of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37, 407-422.

Schulte, M.J., Malcolm, J.R., & Thomas, R.C. (2004). Emotional intelligence : not much more than g and personality q. *Personality and Individual Differences*, 37, 1059-1068.

Schwarzer, R. (Ed.) (1992). *Self-efficacy : Thought control of action*. Washington, DC : Hemisphere.

Shafer, A.B. (2001). The Big Five and Sexuality Trait Terms as Predictors of Relationships and Sex. *Journal of Research in Personality*, 35, 313-338.

Shoda, Y., Mischel, W., & Wright, J.C. (1993). The role of situational demands and cognitive competencies in behavior organization and personality coherence. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 1023-1035.

Shweder, R.A. (1975). How relevant is an individual difference theory of personality? *Journal of Personality*, 43, 455-484.

Snyder, C.R., Larsen, D.L., & Bloom, L.J. (1976). Acceptance of general personality interpretations prior to and after receipt of diagnostic feedback supposedly based on psychological, graphological, and astrological assessment procedures. *Journal of Clinical Psychology*, 22 (2), 258-265.

Somat, A., Tarquino, C., & Dufreine, D. (2009). Schéma de soi professionnel : étude comparative entre des demandeurs d'emploi et des salariés. *Le Travail Humain*, 3, *72*, 229-44.

Slangen, A.H.L. (2006). National cultural distance and initial foreign acquisition performance : The moderating effect of integration. *Journal of World Business*, 41, 161–170

Spielberger, C.D. (1966). Theory and research on anxiety. In : C.D. Spielberger, *Anxiety and behavior*. New-York : Academic Press, 3-20.

Steele, H., & Steele, M. (2005). Understanding and Resolving Emotional Conflict. In K.E. Grossmann, K. Grossmann & E. Waters (Eds.), *Attachment from Infancy to Adulhood*. New-York : The Guilford Press, 137-164..

Stephenson, W. (1935a). Technique of factor analysis. *Nature*, 136, 297.

Stephenson, W. (1935b). Correlating persons instead of tests. *Character and Personnality*, *4*, 17-24.

Stephenson, W. (1953). *The study of behaviour : Q-technique and its methodology*. Chicago : University of Chicago Press.

Stephenson, W. (1977). Factors as operant subjectivity. *Operant Subjectivity*, 1, 3-16.

Stephenson, W. (1982). Q-methodology, interbehavioral psychology, and quantum theory. *Psychological Record*, 32, 235-248.

Stephenson, W. (1984). Methodology for statements of problems: Kantor and Spearman conjoined. *Psychological Record*, 34, 575-588.

Studman, L.G. (1935). Studies in experimental psychiatry. V. *w* and *f* factors in relation to traits of personality. *Journal of Mental Science*, 81, 107-137.

Sundberg, N.D. (1955). The acceptability of fake versus bona fide personality test interpretation. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 50, 145-147.

Taylor, J. B., Carithers, M., & Coyne, L. (1976). MMPI performance, response set, and the self-concept hypothesis. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 44, 351-362.

Tellegen, A., & Waller, N.G. (1987). *Re-examining basic dimensions of natural language trait descriptors*. Paper presented at the 95th annual convention of the American Psychological Association.

Tett, R.P., & Jackson, D.N. (1991). Personality measures as predictors of job performance : a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.

Thorndike, E.L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4, 25-29.

Thurstone, L.L. (1947). *Multiple-factor analysis.* Chicago : University of Chicago Press.

Thurstone, L.L., & Thurstone, T.G. (1941). *Factorial Studies of Intelligence. Psychometric Monographs, no. 2*. Chicago: University of Chicago Press.

Tostain, M. (1993). Norme d'internalité et perception de la déviance. Aspects développementaux. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 2, 105-117.

Tournois, J., Mesnil, F., & Kop, J.L. (2000). Autotricherie et hétérotricherie : un instrument de mesure de la désirabilité sociale. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 50 (1), 219-232.

Tranel, D., & Damasio, A.O. (1985). Knowledge without awareness. *Science*, 228, 1453-1454.

Tupes, E.C., & Christal, R. E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. (ASD-TR-61-97 AD-267 778). Lackland AFB, TX: Personnel Research Laboratory, Wright Air Development Division.

Tsuji, H., Fujishima, Y., Tsuji, H., Natsuno, Y., Mukoyama, Y., Yamada, N., Hata, K., & Morita, Y. (1996). *Standardization of the Five-Factor Personnality Questionnaire*. XXVI International Congress of Psychology, Montréal, Quebec, Canada.

Ulrich, R.E., Stachnick, T.J., & Stainton, N.R. (1963). Student acceptance of generalized personality interpretations. *Psychological Reports*, 13, 831-834.

UNESCO (1977). *Les techniques de groupe dans la formation*. Paris : UNESCO.

Vaillant, G.E. (1977). *Adaptation to life*. Boston: Little, Brown & Co.

Valéau, P., & Pasquier, D. (2003). La manipulation des questionnaires et des tests par le répondant : de la tricherie aux compétences socioprofessionnelles. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 9 (3-4), 191-214.

Valéau, P., & Pasquier, D. (2007). L'attribution de la valeur socioprofessionnelle entre pairs : un passage par des réseaux psychosociaux latents. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 13 (1), 7-27.

Valins, S. (1966). Cognitive effects of false heart-rate feedback. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4 (4), 400-408.

Verbeemen, T., Storms, G. & Verguts, T. (2004). *Similarity and Taxonomy in Categorization*. 26th Annual Meeting of the Cognitive Science Society : [en ligne]. Disponible : http://www.cogsci.northwestern.edu/ cogsci2004/papers/paper334.pdf

Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent : une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. *Bulletin de Psychologie*, XLV (405), 203-209.

Vergès, P. (1998). Représentations sociales en Psychologie économique. In : C. Roland-Lévy & P. Adair (Eds.) *Psychologie Économique. Théories et Applications*, Economica, Paris, 19-33.

Vergès, P., & Bastounis, M. (2001). Towards the investigation of Social Representations of the Economy : Research methods and techniques. In : C. Roland-Lévy, E. Kirchler, E. Penz & C. Gray (Eds.). *Everyday Representations of the Economy*. Vienna: WUV, 19-48.

Villette, M. (1996). *Le manager jetable*. Paris : La découverte.

Viswesvaran, C., & Ones, D.S. (1999). Meta-analyses of fakability estimates : Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 197210.

Ward, C. (2008). Thinking outside the Berry boxes : New perspectives on identity, acculturation and intercultural relations. *International Journal of Intercultural Relations*, 32, 105-114.

Ward, C., & Kennedy, A. (1999). The measurement of sociocultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relation*, 23 (4), 659-677.

Waters, E., & Deane, K.E. (1985). Defining and assessing individual differences in attachment relationshps : Q-methodology and the organisation of behavior in infancy and early childhood. In : I. Bretherton & E. Waters (Eds.), Graowing points in attachment theory and research. *Monographs of the Society for Reseach in Child Development*, 71, 695-702.

Waung, M., & Scott, H. (2001). *Conscientiousness, Agreeableness, and Openness as Predictors of Rating. Inflation and Feedback Content*. Dearborn : University of Michigan-Dearborn.

Webb, E. (1915). *Character and intelligence. An attempt at an exact study of character*. London : Cambridge University Press.

Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., & Rosenbaum, R-M. (1971). Perceiving the causes of success and failure. In : E.E. Jones, D.E. Kanouse, H.H.

Kelley, R.E. Nisbett, S. Valins et B. Weiner (Eds). *Attribution : perceiving the causes of beavior*. Morristown : General learning Press, 95-120.

Wiggins, J.S. (1962). Strategic, method, and stylistic variance in the M.M.P.I. *Psychological Bulletin*, 59 (3), 224-242.

Wilde, O. (Ed. 1992). *Le portrait de Dorian Gray*. Paris : Seuil

Wishner, J. (1960). Reanalysis of "Impressions of Personality". *Psychological Review,* 67 (2), 96-112.

Wright, J.C., & Mischel, W. (1987). A conditionnal approach to dispositional constructs : the local predictability of social behavior. *Journal of Personality and Social Psychology,* 53, 1159-1177.

Zagwell, O.L., Kohlberg, L., & Brenner, D.J. (1972). Introduction : William Stephenson. In : S.R. Brown & D.J. Brenner (Eds.). *Science, psychology, ans communication : Essais honoring William Stephenson.* New-York : Teachers College Press, ix-xxv.

Zickar, M.J., & Robie, C. (1999). Modeling faking good on personality items : an item-level analysis. *Journal of Applied Psychology, 84, (4),* 551-563.

Zlobinaa, A., Basabea, N., Paeza, D., & Furnhamb, A. (2006). Sociocultural adjustment of immigrants : Universal and group-specific predictors. *International Journal of Intercultural Relations*, 30, 195-211.

Zuckerman, M. (1979). Attribution of success and failure revisited, or : the motivational bias is alive and well in attribution theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 245-287.

Annexes

Chapitre 11

Annexe 1 : la première partie du questionnaire

Items 1 et 2 = dimension caractère consciencieux, formulée respectivement de manière positive et négative; items 3 et 4 = dimension ouverture d'esprit ; items 5 et 6 = dimension amabilité ; items 7 et 8 = dimension extraversion ; items 9 et 10 = dimension stabilité émotionnelle.
Choix A = attribution à la personne, choix B = attribution au stimulus, choix C = attribution aux circonstances.

On vous propose quelques phrases qui décrivent le comportement d'un personnage. Votre tâche est de décider quelle est, à votre avis, la cause de ce comportement. Pour cela encerclez la lettre A, B ou C qui précède votre choix (un seul choix par question).

1. Dans cette activité, Paul se montre minutieux.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer minutieux.
   B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre minutieux.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer minutieux.
2. Dans cette activité, Paul se montre peu minutieux.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu minutieux.
   B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre peu minutieux.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu minutieux.
3. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.
   B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.
4. Avec ses amis, Paul se montre étroit d'esprit.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer étroit d'esprit.
   B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre étroit d'esprit.

C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer étroit d'esprit.

5. Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable.
   B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre agréable.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable.
6. Avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer désagréable.
   B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre désagréable.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer désagréable.
7. Face à des inconnus, Paul se montre sûr de lui.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer sûr de lui.
   B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre sûr de lui.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer sûr de lui.
8. Face à des inconnus, Paul se montre peu sûr de lui.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu sûr de lui.
   B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre peu sûr de lui.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu sûr de lui.
9. En cas de difficulté, Paul se montre calme.
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer calme.
   B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre calme.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer calme.
10. En cas de difficulté, Paul se montre inquiet
   A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer inquiet.
   B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre inquiet.
   C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer inquiet.

Annexe 2 : la deuxième partie du questionnaire

Les 3 lettres -S, P et C- renvoient respectivement à une attribution devant concerner (selon Kelley) la Situation, la Personne et les Circonstances. Précisons que ces lettres ne figuraient pas dans les questionnaires remis aux sujets (figuraient à la place des nombres numérotant les questions).
1 et 2 = dimension caractère consciencieux, formulée respectivement de manière positive et négative; 3 et 4 = dimension ouverture d'esprit ; 5 et 6 =

dimension amabilité ; 7 et 8 = dimension extraversion; 9 et 10 = dimension stabilité émotionnelle. Précisons également que ces chiffres ne figuraient pas dans les questionnaires remis aux sujets.
Choix A = attribution à la personne, choix B = attribution au stimulus, choix C = attribution aux circonstances.

On vous propose quelques phrases qui décrivent le comportement d'un personnage. Votre tâche est de décider quelle est, à votre avis, la cause de ce comportement. Pour cela encerclez la lettre A, B ou C qui précède votre choix (un seul choix par question), en tenant compte des trois informations complémentaires qui vont sont données.

S1. Dans cette activité, Paul se montre minutieux.
informations complémentaires : Paul ne se montre minutieux que dans cette activité ; en général, les gens se montrent eux aussi minutieux dans cette activité ; dans le passé, Paul s'est toujours montré minutieux dans cette activité.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer minutieux.
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre minutieux.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer minutieux.

P1. Dans cette activité, Paul se montre minutieux.
informations complémentaires : Paul se montre minutieux dans toutes ses activités ; en général, les gens se montrent peu minutieux dans cette activité ; dans le passé, Paul s'est toujours montré minutieux dans cette activité.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer minutieux.
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre minutieux.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer minutieux.

C1. Dans cette activité, Paul se montre minutieux.
informations complémentaires : Paul ne se montre minutieux que dans cette activité ; dans le passé, Paul s'est rarement montré minutieux dans cette activité.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer minutieux.
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre minutieux.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer minutieux.

S2. Dans cette activité, Paul se montre peu minutieux.
informations complémentaires : Paul ne se montre peu minutieux que dans cette activité ; en général, les gens se montrent eux aussi peu minutieux dans cette

activité ; dans le passé, Paul s'est toujours montré peu minutieux dans cette activité.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu minutieux.
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre peu minutieux.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu minutieux.

P2. Dans cette activité, Paul se montre peu minutieux.
informations complémentaires : Paul se montre peu minutieux dans toutes ses activités ; en général, les gens se montrent minutieux dans cette activité ; dans le passé, Paul s'est toujours montré peu minutieux dans cette activité.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu minutieux.
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre peu minutieux.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu minutieux.

C2. Dans cette activité, Paul se montre peu minutieux.
informations complémentaires : Paul n'est peu minutieux que dans cette activité ; dans le passé, Paul s'est rarement montré peu minutieux dans cette activité.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu minutieux.
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre peu minutieux.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu minutieux.

S3. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.
informations complémentaires : Paul ne se montre large d'esprit qu'avec ses amis ; en général, les gens se montrent eux aussi larges d'esprit avec leurs amis ; dans le passé, Paul s'est toujours montré large d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.

P3. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.
informations complémentaires : Paul se montre large d'esprit avec tout le monde ; en général, les gens ne se montrent pas larges d'esprit avec leurs amis ; dans le passé, Paul s'est toujours montré large d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.

C3. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.
informations complémentaires : Paul ne se montre large d'esprit qu'avec ses amis ; dans le passé, Paul s'est rarement montré large d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.

S4. *Avec ses amis, Paul se montre étroit d'esprit*.
informations complémentaires : Paul ne se montre étroit d'esprit qu'avec ses amis ; en général, les gens se montrent eux aussi étroits d'esprit avec leurs amis ; dans le passé, Paul s'est toujours montré étroit d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer étroit d'esprit.
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre étroit d'esprit.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer étroit d'esprit.

P4. Avec ses amis, Paul se montre étroit d'esprit.
informations complémentaires : Paul se montre étroit d'esprit avec tout le monde ; en général, les gens ne se montrent pas étroits d'esprit avec leurs amis ; dans le passé, Paul s'est toujours montré étroit d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer étroit d'esprit.
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre étroit d'esprit.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer étroit d'esprit.

C4. Avec ses amis, Paul se montre étroit d'esprit.
informations complémentaires : Paul ne se montre étroit d'esprit qu'avec ses amis ; dans le passé, Paul s'est rarement montré étroit d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer étroit d'esprit.
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre étroit d'esprit.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer étroit d'esprit.

S5. Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable.
informations complémentaires : Paul ne se montre agréable qu'avec les membres de sa famille ; en général, les gens se montrent eux aussi agréables avec les membres de leur famille ; dans le passé, Paul s'est toujours montré agréable avec les membres de sa famille.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable.
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre agréable.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable.

P5. Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable.
informations complémentaires : Paul se montre agréable avec tout le monde ; en général, les gens ne se montrent pas agréables avec les membres de leur famille ; dans le passé, Paul s'est toujours montré agréable avec les membres de sa famille.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable.
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre agréable.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable.

C5. Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable.
informations complémentaires : Paul ne se montre agréable qu'avec les membres de sa famille ; dans le passé, Paul s'est rarement montré agréable avec les membres de sa famille.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable.
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre agréable.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable.

S6. Avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable.
informations complémentaires : Paul ne se montre désagréable qu'avec les membres de sa famille ; en général, les gens se montrent eux aussi désagréables avec les membres de leur famille ; dans le passé Paul s'est toujours montré désagréable avec les membres de sa famille.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer désagréable.
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre désagréable.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer désagréable.

P6. Avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable.
informations complémentaires : Paul se montre désagréable avec tout le monde ; en général, les gens ne se montrent pas désagréables avec les membres de leur famille ; dans le passé, Paul s'est toujours montré désagréable avec les membres de sa famille.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer désagréable.
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre désagréable.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer désagréable.

C6. Avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable.

informations complémentaires : Paul ne se montre désagréable qu'avec les membres de sa famille ; dans le passé, Paul s'est rarement montré désagréable avec les membres de sa famille.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer désagréable.
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre désagréable.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer désagréable.

S7. Face à des inconnus, Paul se montre sûr de lui.
informations complémentaires : Paul ne se montre sûr de lui que face à des inconnus ; en général, les gens se montrent eux aussi sûrs d'eux face à des inconnus ; dans le passé, Paul s'est toujours montré sûr de lui face à des inconnus.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer sûr de lui.
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre sûr de lui.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer sûr de lui.

P7. Face à des inconnus, Paul se montre sûr de lui.
informations complémentaires : Paul se montre sûr de lui avec tout le monde ; en général, les gens ne se montrent pas sûrs d'eux face à des inconnus ; dans le passé, Paul s'est toujours montré sûr de lui face à des inconnus.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer sûr de lui.
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre sûr de lui.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer sûr de lui.

C7. Face à des inconnus, Paul se montre sûr de lui.
informations complémentaires : Paul ne se montre sûr de lui que face à des inconnus ; dans le passé, Paul s'est rarement montré sûr de lui face à des inconnus.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer sûr de lui.
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre sûr de lui.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer sûr de lui.

S8. Face à des inconnus, Paul se montre peu sûr de lui.
informations complémentaires : Paul ne se montre peu sûr de lui que face à des inconnus ; en général, les gens se montrent eux aussi peu sûrs d'eux face à des inconnus ; dans le passé, Paul s'est toujours montré peu sûr de lui face à des inconnus.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu sûr de lui.

B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre peu sûr de lui.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu sûr de lui.

P8. Face à des inconnus, Paul se montre peu sûr de lui.
informations complémentaires : Paul se montre peu sûr de lui avec tout le monde ; en général, les gens ne se montrent pas peu sûrs d'eux face à des inconnus ; dans le passé, Paul s'est toujours montré peu sûr de lui face à des inconnus.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu sûr de lui.
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre peu sûr de lui.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu sûr de lui.

C8. Face à des inconnus, Paul se montre peu sûr de lui.
informations complémentaires : Paul ne se montre peu sûr de lui que face à des inconnus ; dans le passé, Paul s'est rarement montré peu sûr de lui face des inconnus.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu sûr de lui.
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre peu sûr de lui.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu sûr de lui.

S9. En cas de difficulté, Paul se montre calme.
informations complémentaires : Paul ne se montre calme qu'en cas de difficulté ; en général, les gens se montrent eux aussi calmes en cas de difficulté ; dans le passé, Paul s'est toujours montré calme en cas de difficulté.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer calme.
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre calme.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer calme.

P9. En cas de difficulté, Paul se montre calme.
informations complémentaires : Paul se montre calme même en l'absence de difficulté ; en général, les gens ne se montrent pas calmes en cas de difficulté ; dans le passé, Paul s'est toujours montré calme en cas de difficulté.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer calme.
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre calme.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer calme.

C9. En cas de difficulté, Paul se montre calme.

informations complémentaires : Paul ne se montre calme qu'en cas de difficulté ; dans le passé, Paul s'est rarement montré calme en cas de difficulté.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer calme.
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre calme.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer calme.

S10. En cas de difficulté, Paul se montre inquiet.
informations complémentaires : Paul ne se montre inquiet qu'en cas de difficulté ; en général, les gens se montrent eux aussi inquiets en cas de difficulté ; dans le passé, Paul s'est toujours montré inquiet en cas de difficulté.
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer inquiet.
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre inquiet.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer inquiet.

P10. En cas de difficulté, Paul se montre inquiet.
informations complémentaires : Paul se montre inquiet même en l'absence de difficulté ; en général, les gens ne se montrent pas inquiets en cas de difficulté ; dans le passé, Paul s'est toujours montré inquiet en cas de difficulté.
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer inquiet.
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre inquiet.
C-Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer inquiet.

C10. En cas de difficulté, Paul se montre inquiet.
informations complémentaires : Paul ne se montre inquiet qu'en cas de difficulté ; dans le passé, Paul s'est rarement montré inquiet en cas de difficulté.
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer inquiet.
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre inquiet.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer inquiet.

Chapitre 12

Annexe 3 : consigne et contenu du questionnaire utilisé[156]

[156] L'extraversion est présentée, dans ses pôles respectivement positif et négatif, aux items 10 et 5, l'amabilité aux items 3 et 8, le caractère consciencieux aux items 1 et 6, la stabilité émotionnelle aux items 7 et 2, et l'ouverture d'esprit aux items 4 et 9.

Dans le questionnaire suivant vous sont présentées 10 phrases qui décrivent le comportement d'un personnage, ce comportement étant suivi de 3 causes.

Il vous est demandé d'indiquer, face à chacune de ces propositions :
- les causes que vous aimeriez obtenir d'un bon candidat à un emploi,
- les causes que donnerait, selon vous, un mauvais candidat à un emploi.

	Bon candidat	**Mauvais candidat**
1. Dans cette activité, Paul se montre minutieux.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer minutieux.		
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre minutieux.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer minutieux.		
2. En cas de difficulté, Paul se montre inquiet.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer inquiet		
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre inquiet.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer inquiet.		
3. Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable.		
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre agréable.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable.		
4. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.		
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.		
5. Face à des inconnus, Paul se montre peu sûr de lui.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu		

sûr de lui.		
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre peu sûr de lui.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu sûr de lui.		
6. Dans cette activité, Paul se montre peu minutieux.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu minutieux.		
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre peu minutieux.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu minutieux.		
7. En cas de difficulté, Paul se montre calme.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer calme.		
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre calme.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer calme.		
8. Avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer désagréable.		
B- Ce sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre désagréable.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer désagréable.		
9. Avec ses amis, Paul se montre étroit d'esprit.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer étroit d'esprit.		
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre étroit d'esprit.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer étroit d'esprit.		
10. Face à des inconnus, Paul se montre sûr de lui.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer sûr de lui.		
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre sûr de lui.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer sûr lui.		

Chapitre 13

Annexe 4 : les consignes

1.1. *Consigne de la première partie du questionnaire (partie sans information complémentaire) avec la consigne surnormative*

On vous propose ci-dessous 5 phrases qui décrivent le comportement d'un personnage, ce comportement étant suivi de 3 causes possibles.

Vous devez choisir une de ces 3 causes en entourant A, B ou C. Mais vous n'allez **pas répondre de façon honnête**. En fait, vous allez répondre en essayant de **donner la meilleure image possible de vous-même**. Imaginez, par exemple, que vous devez répondre à une offre d'emploi qui vous convient pas et que vous voulez **mettre toutes les chances de votre côté** pour obtenir un entretien.

Vous devez donc entourer la cause qui, selon vous, sera la plus appréciée du recruteur.

1.2. *Consigne de la seconde partie du questionnaire (partie avec informations complémentaires) avec la consigne surnormative*

Les 5 comportements précédents vont vous être maintenant à nouveau présentés, mais avec quelques informations complémentaires.

Il vous est là encore demandé de choisir l'une des 3 causes, toujours en essayant de **donner la meilleure image possible de vous-même**, mais **en tenant compte de ces informations complémentaires**.

1.3. *Consigne de la première partie du questionnaire (partie sans information complémentaire) avec la consigne contrenormative*

On vous propose ci-dessous 5 phrases qui décrivent le comportement d'un personnage, ce comportement étant suivi de 3 causes possibles.

Vous devez choisir une de ces 3 causes en entourant A, B ou C. Mais vous n'allez **pas répondre de façon honnête**. En fait, vous allez répondre en essayant de **donner la plus mauvaise image possible de vous-même**. Imaginez, par exemple, que vous devez répondre à une offre d'emploi qui ne vous convient pas et que vous voulez faire **mauvaise impression** sur le recruteur car vous ne voulez surtout pas de cet emploi.

Vous devez donc entourer **la cause qui, selon vous, sera la moins appréciée du recruteur.**

1.4. *Consigne de la première partie du questionnaire (partie sans information complémentaire) avec la consigne contrenormative*

Les 5 comportements précédents vont vous être maintenant à nouveau présentés, mais avec quelques informations complémentaires.

Il vous est là encore demandé de choisir l'une des 3 causes, toujours en essayant de **donner la plus mauvaise image possible de vous-même**, mais **en tenant compte de ces informations complémentaires**.

Annexe 5 : les informations complémentaires (exemples à partir de l'item 1 du questionnaire A)

3.1. *Informations complémentaires devant conduire, avec une consigne honnête, à une attribution à la personne (i.e. réponse A) :*

1. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.
informations complémentaires : Paul se montre large d'esprit avec tout le monde ; en général, les gens ne se montrent pas larges d'esprit avec leurs amis ; dans le passé, Paul s'est toujours montré large d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.

3.2. *Informations complémentaires devant conduire, avec une consigne honnête, à une attribution au stimulus (i.e. réponse B) :*

1. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.
informations complémentaires : Paul ne se montre large d'esprit qu'avec ses amis ; en général, les gens se montrent eux aussi larges d'esprit avec leurs amis ; dans le passé, Paul s'est toujours montré large d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.

3.3. *Informations complémentaires devant conduire, avec une consigne honnête, à une attribution aux circonstances (i.e. réponse C) :*

1. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.
informations complémentaires : Paul ne se montre large d'esprit qu'avec ses amis ; dans le passé, Paul s'est rarement montré large d'esprit avec ses amis.

A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.

B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.

C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.

Chapitre 14

Annexe 6 : les 100 adjectifs utilisés avec leur mise en rapport avec les 5 dimensions du M.C.F.

N-	Ombrageux	N-	Vulnérable	N+	Equilibré	C-	Peu combatif
N-	Turbulent	G+	Agréable	E+	Pugnace	C+	Ordonné
N+	Maître de soi	O+	Lecteur	O-	Etroit d'esprit	C+	Tenace
N-	Agité	O-	Traditionaliste	G+	Courtois	E-	Silencieux
C-	Indolent	O-	Inculte	C+	Déterminé	O+	Ouvert
G-	Individualiste	G-	Insensible	E+	Décidé	G+	Sincère
N-	Irritable	E+	Sûr de soi	O+	Progressiste	O+	Novateur
C-	Velléitaire	E-	En retrait	C-	Irresponsable	G+	Soumis
O-	Fermé	C+	Méticuleux	C+	Acharné	O+	Curieux
C+	Consciencieux	G+	Accommodant	G+	Conciliant	E+	Direct
N-	Enervé	C-	Désordonné	C+	Minutieux	G-	Intolérant
E+	Dominateur	E-	Introverti	N-	Inquiet	O+	Large d'esprit
O-	Normatif	E-	Discret	G-	Egocentrique	N+	Calme
N+	Solide	N+	Décontracté	G-	Soupçonneux	O+	Avide de culture
N+	Contrôlé	O-	Sectaire	G+	Humaniste	G-	Méfiant
E-	Renfermé	G+	Sociable	O+	Cérébral	E-	Réservé
G-	Déplaisant	O+	Cultivé	C+	Réfléchi	E+	Persuasif
E	Ambitieux	G+	Coopératif	N+	Sang-froid	E-	Effacé
C-	Expéditif	N-	Anxieux	O-	Ignare	C-	Approximatif
G-	Asocial	C-	Bâcleur	C-	Désinvolte	O-	Ethnocentrique
G-	Incivil	E-	Replié sur soi	G-	Solitaire	O-	Routinier

E+	Inébranlable	E-	Distant	N-	Hargneux	G+	Dévoué
N+	Zen	C+	Pointilleux	N+	Self-contrôle	E-	Secret
E+	Passionné	C+	Persévérant	C-	Faible	N+	Paisible
O-	Conservateur	E+	Actif	O+	Inventif	N-	Soucieux

Répartition par dimension : E=extraversion, énergie, 0=ouverture d'esprit, C = caractère consciencieux, G=Amabilité, N=stabilité émotionnelle

Annexe 7 : exemple de formulation des questions

Question 1. Imaginez que vous allez bientôt être mis en contact avec quelqu'un que vous ne connaissez pas, et que la **seule information** que vous ayez sur cette personne est que c'est **quelqu'un de tenace.**

1.1. Est-ce que cette information vous est agréable, **ou** indifférente, **ou** désagréable ?
- C'est une **information agréable** :
- Cette **information** me laisse **indifférent(e)** :
- C'est une **information désagréable** :

Pourquoi?……
...…….....
.....

1.2. Est-ce que cette information vous est utile, **ou** sans intérêt, **ou** gênante (et alors vous préfèreriez ne pas avoir cette information) ?
- Cette **information m'est utile et je suis content(e) de l'avoir** :
- Cette **information** est **sans intérêt** pour moi :
- Je préfèrerais **ne pas avoir cette information car elle me dérange trop** :

Pourquoi?……
…….....
.....

Chapitre 16

Annexe 8 : exemple de dossier pour la dimension énergie, avec le candidat à énergie positive et allégeance négative

Cabinet Conseils RH-Recrutement-Outplacement.
rue XXX
76000 Rouen.

Bureau des évaluations professionnelles.
N° de dossier 120 236 789/15 A
réf: 980/a569-per

Dossier suivi par XXX
Poste: 02.35.

Objet: Résultats du test Q6F-C
Compte rendu.

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous faire parvenir les réponses de Monsieur XXX suite à la passation du test « Q6F-C » pour un poste d'Exécutant.

Comme vous nous l'aviez demandé, nous vous avons sélectionné les réponses des deux facteurs de personnalité les plus marquants:

- **ENERGIE**.
- **RELATIONS AVEC LA HIERARCHIE**.

Les réponses en gras sont celles qui ont été choisis par le candidat.

Exemple : **OUI** NON

Vous souhaitant une bonne réception, veuillez recevoir, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour la direction,
Par délégation,
Le 11 juin 2003

ENERGIE

6. J'ai le sentiment d'être une personne active et forte OUI
NON
11. J'ai tendance à prendre des décisions rapidement. OUI
NON

16. Je suis souvent absorbé complètement par mes
OUI **NON**
engagements et mon activité
21. Je n'hésite pas à dire ce que je pense.
OUI **NON**
27. Je parle facilement à des personnes que je ne connais pas. OUI
NON
32. J'affronte toutes les expériences avec un grand enthousiasme
OUI **NON**
37. En général, j'ai tendance à m'imposer plutôt qu'a céder.
OUI **NON**
42. Je suis prêt à m'engager à fond pour pouvoir être le meilleur.
OUI **NON**
47. Je trouve toujours des arguments valables pour pouvoir être le meilleur.

OUI **NON**
52. Lorsque j'estime avoir raison, je cherche à faire partager mon point de vue aux autres, même si cela risque d'exiger du temps
et de l'énergie.
OUI **NON**
57. Je suis toujours sûr de moi. OUI
NON
62. On n'obtient rien dans la vie sans compétitivité.
OUI **NON**

RELATIONS AVEC LA HIERARCHIE

4. Au travail, il me semble anormal de demander systématiquement l'accord de mon chef avant de prendre une initiative.
OUI NON
9. Au travail, je sais faire passer mon intérêt personnel avant l'intérêt de mes supérieurs.
OUI NON
14. Au travail, il me paraît anormal d'exécuter tous les ordres que me donne mon supérieur.
OUI NON
19. Avec mon chef, au travail, je tente toujours de défendre mes convictions.
OUI NON
24. Au travail, quand la direction m'annonce ses directives, il est fréquent que je les remette en cause.
OUI NON

29. Au travail, je pense qu'il est normal de « râler » face à des décisions que prend mon chef.

OUI NON

34. Au travail, quand un cadre me réprimande subitement, je conteste fréquemment.

OUI NON

39. Au travail, je n'accepte pas d'être sous le contrôle d'un supérieur.

OUI NON

44. Au travail, il me paraît normal qu'un employé puisse contredire le chef.

OUI NON

49. Au travail, il est difficile de me diriger.

OUI NON

54. Au travail, quand je vois quelqu'un qui suit aveuglément les ordres, je trouve normal que quelqu'un lui fasse des reproches.

OUI NON

59. Au travail, je pense que ceux qui échouent sont ceux qui **OUI** NON

Annexe 9 : dossier du candidat à caractéristiques positives dans chacune les 5 dimensions, mais rebelle

Cabinet Conseils RH-Recrutement-Outplacement.

rue XXX
76000 Rouen.
Bureau des évaluations professionnelles. N° de dossier 120 236 789/15 A
réf: 980/a569-per

Dossier suivi par XXX
Poste: 02.35.

Objet: Résultats du test Q6F-C
Compte rendu.

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous faire parvenir les réponses de Monsieur XXX suite à la passation du test « Q6F-C » pour un poste d'Exécutant.

Vous souhaitant une bonne réception,

Veuillez recevoir, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour la direction,
Par délégation,
Le 11 juin 2003

Synthèse de l'évaluation des dimensions relationnelles et comportementales.

Poste: **Exécutant.** Nom du candidat : XXX

Les réponses de Monsieur XXX à ce test de personnalité nous révèlent que:

Pour le facteur **ENERGIE**, Mr XXX a le sentiment d'être une personne active et forte. Il à tendance à prendre des décisions rapidement. Il n'hésite pas à dire ce qu'il pense. Il parle facilement à des personnes qu'il ne connaît pas. Il a en général tendance à s'imposer plutôt qu'a céder. Il est prêt à s'engager à fond pour pouvoir être le meilleur. Il trouve toujours des arguments valables pour défendre ses idées et persuader les autres de leur valeur. Il est toujours sûr de lui.

Pour le facteur **AMABILITE**, lorsque des gens ont besoin de l'aide de Mr XXX , il les comprend. Si nécessaire, il ne refuse pas d'aider un inconnu. Il tient le plus grand compte du point de vue de ses collègues. Il est convaincu que l'on obtient de meilleurs résultats en collaborant plutôt qu'en faisant jouer l'esprit de compétition. Il aime bien se mêler aux gens. En toutes circonstances il lui est facile d'admettre qu'il s'est trompé. Habituellement, il a une attitude cordiale même avec des personnes pour lesquelles il éprouve une certaine antipathie. Il se confie volontiers aux autres.

Pour le facteur **CONSCIENCIEUX**, Mr XXX a tendance à être très réfléchi. Il supporte difficilement le désordre. Il est parfois méticuleux au point de paraître ennuyeux. Avant de remettre un travail, il consacre beaucoup de temps à le relire. Il va au bout des décisions qu'il a prises. Il met en pratique ce qu'il a décidé même si cela comporte un engagement imprévu. Si il échoue dans une tâche, il essaie à nouveau jusqu'à ce qu'il réussisse. Il n'est satisfait que lorsqu' il voit le résultat de ce qu'il avait prévu.

Pour le facteur **STABILITE EMOTIONNELLE**, il n'arrive pas souvent à Mr XXX de se sentir tendu. Il ne pense pas être quelqu'un d'anxieux. Il ne lui arrive pas souvent de se sentir seul et triste. Il n'a aucun mal à contrôler ses sentiments. Il est rare que quelque chose ou quelqu'un lui fasse perdre patience. Il n'a pas l'habitude de réagir aux provocations. Même dans des situations extrêmement difficiles il ne perd pas son contrôle. Il n'a pas l'habitude de réagir de manière impulsive.

Pour le facteur **OUVERTURE D ESPRIT**, Mr XXX a une très bonne mémoire. Il aime se tenir au courant de sujets qui sont éloignés de ses domaines de compétences. Les sciences l'ont toujours passionné. Il préfère la lecture aux activités sportives. Tout ce qui est nouveau le fascine. Il considère qu'il n'existe pas de valeurs ou d'habitudes éternellement valables. Il croit qu'un problème peut avoir des solutions très différentes. C'est quelqu'un qui est toujours à la recherche d'expériences nouvelles.

Pour le facteur **RELATION AVEC LA HIERARCHIE**, quand un supérieur au travail donne un ordre à Mr XXX , il lui paraît normal de ne pas l'exécuter. Il sait faire passer son intérêt personnel avant celui de ses supérieurs. Quand la direction lui impose ses directives il les remet toujours en cause. Il pense qu'il est normal de « râler » face à des décisions que prend son chef. Il n'accepte pas d'être sous le contrôle d'un supérieur. Quand un cadre le réprimande soudainement, il conteste fréquemment. Il est difficile de le diriger. Il pense que ceux qui échouent sont ceux qui obéissent trop aux ordres.

Table des matières

Préface p 7

Introduction p 15

Première section : approche critique du modèle des cinq facteurs p 19
Chapitre 1 : histoire, concepts et description de la personnalité ; le débat personne / situation p 21
Chapitre 2 : genèse du modèle des cinq facteurs et principes généraux ; qualités psychométriques p 33
Chapitre 3 : la question de l'orthogonalité des facteurs p 49
Chapitre 4 : la question de la stabilité de structure des cinq facteurs p 61
Chapitre 5 : la question de la bipolarisation des facteurs p 77

Seconde section : approche de la stabilité personnologique p 85
Chapitre 6 : les effets de contexte p89
Chapitre 7 : les manipulations psychotechniques validant l'idée d'une stabilité personnologique p 97
Chapitre 8 : les effets de l'insertion professionnelle sur la stabilité personnologique p 106
Chapitre 9 : la méthodologie *Q versus R* ; élaboration d'un questionnaire d'image de soi p 113
Chapitre 10 : le contexte évaluatif évoqué contrariant la stabilité personnologique p125

Troisième section : approche normative et biais attributifs des traits p 137
Chapitre 11 : des individus systématiquement déclarés à l'origine de leurs comportements ? p 139
Chapitre 12 : de l'instrumentalité des attributions à la personne p 161
Chapitre 13 : de la clairvoyance sociale quant à la valorisation des biais attributifs p 171
Chapitre 14 : des biais psychotechniques fournissant de précieuses informations p 181
Chapitre 15 : du statut normatif des traits p 201
Chapitre 16 : du primat de la norme d'allégeance sur les normes personnologiques p 209

Quatrième section : approche causale et dynamique p 215
Chapitre 17 : les traits, causes ou effets ? p 217
Chapitre 18 : le processus sous-jacent à la validité prédictive p 231
Chapitre 19 : pour un modèle dynamique de l'image de soi p 243
Chapitre 20 : vers une théorie de la distance socio-normative p 257

Conclusion p 265

Références bibliographiques p 271

Annexes p 297

Autres ouvrages des auteurs

Gangloff B. (2008). *Les fondements méthodologiques du savoir scientifique*. Rouen : Presses Universitaires de Rouen et du Havre.

Gangloff B. (2000). Profession recruteur, profession imposteur. Paris : L'Harmattan.

Gangloff B. (1994). *La sélection par les tests* : Issy Les Moulineaux : Etablissements d'Applications Psychotechniques.

Gangloff B. (1994). Les techniques de recherche d'emploi. Paris : E.S.F. Editeur.

Gangloff B. (1988). *Les tests de recrutement*. Paris : M.A. Editions.

Pasquier D. (2004). *Les compétences à apprendre. Evaluation chez l'adulte*. Paris : L'Harmattan.

Pasquier D. (1992). *Agir pour la réussite scolaire*. Paris : Hachette.

Pasquier D. (1990). *L'évaluation en pédagogie. Du bon usage des tests*. Issy Les Moulineaux : Editions Scientifiques et Pédagogiques.

Pasquier D. (1986). *Comprendre l'échec scolaire. Essai théorique de psychologie de l'éducation*. Bourges : Avenir et Entreprise.