

La manipulation des questionnaires de personnalité par le répondant : de la tricherie aux compétences professionnelles

Patrick VALEAU* & Daniel PASQUIER**

Résumé

Les questionnaires de personnalité sont l'un des moyens utilisés par les recruteurs pour s'informer sur les savoir-être des candidats. Dans ce cadre, le fait de se présenter sous un jour favorable est, d'ordinaire, considéré comme une tricherie aboutissant à une information biaisée. Cet article réhabilite, à titre d'hypothèse, cette "présentation de soi" comme une forme de compétence impliquant des motivations, un repérage des normes et des attentes liées au poste, ainsi que des manières d'y répondre. Ce type de "performance" pourrait indiquer au recruteur des capacités du candidat à remplir certains rôles associés à l'emploi visé.

Mots clés

Questionnaires, Personnalité, Tricherie, Compétences,
Clairvoyance Normative

* Grégeoi-Facirem, IAE de la Réunion - pvaleau@univ-réunion.fr

** Consultant, Avenir & Entreprise, Bourges ; laboratoire PRIS, Rouen
daniel.pasquier@libertysurf.fr

Les profils de poste distinguent très souvent des savoirs liés à la formation, des savoir-faire avérés à l'occasion des expériences passées et des savoir-être associés à la personnalité. Chercheurs et praticiens soulignent le caractère crucial de ces derniers. En même temps, ils constatent les difficultés de les mettre à jour. Le recours à des pseudo-sciences telles que l'astrologie ou la morphopsychologie témoignent d'une certaine perplexité en la matière. Au-delà de ces égarements, les questionnaires de personnalité restent, semble-t-il, une valeur relativement plus sûre et, en tout cas, une option plus raisonnable.

Ces questionnaires de personnalité reposent sur les données rapportées par le répondant lui-même¹. Ce faisant, leur validité dépend en grande partie de sa volonté de coopérer. Les consignes de passation l'invitent ainsi à se montrer sincère ou spontané, à faire preuve de justesse dans ses choix : "Dans chaque ensemble de phrases, vous devez choisir et marquer celles qui s'appliquent le mieux à vous" (extrait des consignes du GPP-I, Gordon, 1982).

Malgré ces injonctions, certains répondants "trichent". Pour différentes raisons, de différentes manières, à différents degrés, de façon plus ou moins délibérée, ils manipulent leurs réponses. Repérées depuis des décennies, ces tricheries sont souvent attribuées à des formes de désirabilité sociale. Elles sont considérées comme des biais majeurs affectant la validité des résultats. De fait, le recruteur n'est jamais tout à fait sûr de la nature de l'information ainsi obtenue.

Cet article prend le contre-pied des démarches d'ordinaire établies : plutôt que de chercher à limiter ce biais, nous proposons d'encourager les répondants à l'amplifier au maximum, les invitant à donner d'eux l'image qu'ils pensent la plus attirante, la plus socialement utile. Cette approche les amènerait à aborder l'exercice de façon plus homogène, ce qui faciliterait leur comparaison. Il reste cependant à savoir ce que mesureraient les tests ainsi abordés.

Identifiant cette dite tricherie (1), nous la "recadrons" (Watzlavick, 1975) suivant une approche sociale normative centrée sur la

¹ "self-reported statements"

communication. Nous la réinterprétons comme une stratégie de présentation de soi impliquant des motivations à obtenir le poste en jeu, ainsi que des capacités à identifier et mettre en œuvre les normes et les rôles associés au profil recherché (2). Dans cette perspective, nous présentons nos premières explorations (3.). Nous discutons, ce faisant, les informations que pourraient apporter aux recruteurs, les tests de personnalité ainsi détournés, sur les compétences professionnelles des répondants.

1. Les tests de personnalité et la dite tricherie

Suivant une approche différentielle, les questionnaires de personnalité prennent la forme d'épreuves standardisées et étalonnées. Ils sont constitués d'une série de questions posées de façon identique à l'ensemble de l'échantillon des sujets. Ils impliquent la plupart du temps des réponses fermées dans des formats de type "choix forcé" ou de type échelle de Lickert.

Chacun de ces questionnaires mesure un concept précis. La psychométrie, comme toute autre approche métrologique, évoque à leur sujet la validité de construit et les validités critérielles, le niveau de fidélité et la sensibilité des mesures². Ces tests retiennent le plus souvent des dimensions substantielles, objectives de la personnalité, des dimensions latentes, voire inconscientes, d'ordinaire inaccessibles.

Ces tests attendent du répondant une totale coopération. Ils lui demandent de rapporter, en toute sincérité, en toute spontanéité, un certain nombre d'informations le concernant (self-reported data). Les psychométriciens ont, de longue date, repéré les tendances de certains sujets à, selon leurs propres termes : manquer de sincérité, mentir, tricher, falsifier, duper.

² La validité de construit s'intéresse au rapport entre le contenu du test et la dimension appréhendée *a priori* ; les validités critérielles confrontent les résultats obtenus à l'aide du test étudié à ceux obtenus à l'aide d'un critère, soit dans le même temps (validité concourante), soit de manière espacée dans le temps (validité prédictive) ; la fidélité s'intéresse à la stabilité de la mesure en fonction des items (homogénéité du test), ou en fonction de la durée séparant deux passations ; la sensibilité renvoie au pouvoir du test de discrimination entre deux sujets.

Suivant une psychologie sociale normative, ces dits mensonges peuvent être mis sur le compte de la désirabilité sociale. Ainsi, dès 1953, Edwards constate-t-il "l'influence perturbatrice possible due à l'influence sociale qui rend certains traits plus ou moins désirables ou indésirables" (Edwards, 1953 d'après Piéron, 1979 p. 117). Autrement dit, les réponses rapportées par le répondant seraient fortement contaminées par l'image qu'il aspire à donner de lui-même (Dickes et al., 1994).

Ces réflexions nous ramènent à nouveau aux relations entre l'image de soi, les racines de la personnalité et les identités sociales. Dans ce sens, certains vont même jusqu'à remettre en cause la notion de personnalité : elle serait largement fondée sur des valeurs et sur les normes sociales (Beauvois, 1984). Cette dite tricherie prend des sens très différents suivant les concepts utilisés (Roehrich & Jolibert, 1993) et les paradigmes retenus (Valéau, 1998).

Dans le cadre des procédures de recrutement, ces questionnaires peuvent être utilisés pour mesurer certains savoir-être³ des candidats en vue de les confronter à ceux des profils préalablement établis. Mais comme le constatent Becker (1992) et Rolland (1994), les individus trichent aussi et surtout en fonction de leurs intérêts : en situation réelle avec enjeu, la tricherie est plus importante. Partant de là, compte tenu d'une évaluation bien réelle et d'un enjeu majeur, à savoir l'obtention d'un emploi, les questionnaires seraient, dans ce contexte plus que d'ordinaire, exposés à ce biais. Le répondant serait alors davantage préoccupé par l'image qu'il veut donner que par une véritable connaissance de lui-même.

Compte tenu de ces phénomènes, certains auteurs (Allen et Meyer, 1988 ; Mael & Hirsh, 1993), suggèrent tout bonnement d'abandonner autant que possible ces informations rapportées par le répondant au profit d'indicateurs de première main, comme par exemple des observations des comportements. Dans une moindre mesure, la plupart des manuels (ex. Citeau, 2000 ; Péretti, 2000) recommandent de recouper les données ainsi recueillies avec d'autres issues de mises en situation ou d'entrevues plus directes.

³ Le Boterf préfère parler de « savoir se comporter »

Concernant les questionnaires proprement dits, la stratégie la plus communément retenue consiste à réduire, autant que possible, leur falsifiabilité⁴ (Piéron, 1979, Becker, 1992). Dans cette perspective, l'introduction d'items dits de remplissage, des items uniquement destinés à détourner l'attention du répondant, rendrait plus difficile la perception des dimensions évaluées. Cette méthode ne donne pas pleinement satisfaction : dans tous les cas, il reste difficile, entre les dimensions affichées et les interférences évoquées, de savoir ce que mesurent réellement ces épreuves. En toute rigueur, les résultats obtenus à l'aide des questionnaires de personnalité et des questionnaires ne peuvent s'interpréter de manière univoque.

Une troisième approche tout à fait différente s'efforce de détecter le mensonge en introduisant des questions supplémentaires, des questions pièges uniquement destinées à sa mesure⁵. Plus récemment, grâce à l'informatique, les chercheurs mesurent les temps de réponse : partant du principe que mentir prend du temps (Mc Daniel, 1990), ils interprètent les hésitations du répondant comme une réflexion visant à manipuler l'épreuve (Vasilopoulos, 2000 ; Becker, 1993 ; Mael, 1992 ; Mc Daniel, 1990). Une fois le dit tricheur repéré, le recruteur peut moduler ses résultats en tenant compte des scores obtenus sur l'échelle de mensonge (Coopersmith, 1984) ou, tout simplement l'éliminer. Il pourrait encore, comme nous le suggérons ensuite, réinterpréter les performances ainsi réalisées en termes de compétences. Ces différentes options ne permettent pas cependant une véritable comparaison des différents candidats.

La voie explorée dans le cadre de cet article est plus inhabituelle, elle pourrait être introduite par les consignes fictives suivantes :

« Vous devez renoncer à toute spontanéité pour vous efforcer de donner de vous la meilleure image possible, autrement dit l'image la plus conforme au profil recherché pour ce poste. »

⁴ ... en anglais "potential faking" (Becker, 1992)

⁵ Par exemple : "Je connais mes limites", "Il m'arrive de faire semblant" (la réponse négative va dans le sens du mensonge) ou, à l'inverse, "Je prends toujours mes responsabilités" (la réponse positive va dans le sens du mensonge) (in Césari, 1989)

« Puis, dans un second temps, toujours en renonçant à toute spontanéité, donnez de vous l'image la moins bonne possible" »

Cette approche des questionnaires explicite le contrat de communication entre le recruteur et le répondant. Le questionnaire rejoint alors l'entretien tel que le conçoit Camus (1996, 1997). Paradoxalement, en intégrant ouvertement la dite tricherie, ce protocole assure un relatif contrôle de l'homogénéité des données recueillies, il incite les candidats à aborder le questionnaire de façon à peu près identique. Il permet également de réduire les incertitudes entre autoduperie et hétéroduperie⁶ en invitant à une présentation de soi a priori consciemment et délibérément valorisante ou dévalorisante. Ceci dit, l'exploitation des données ainsi recueillies impliquerait quelques changements d'interprétation⁷ : une relecture de la dite tricherie comme une capacité à se présenter de façon adéquate dans les questionnaires de sélection, puis dans la vie professionnelle en général.

2. De la tricherie aux compétences professionnelles

Si l'on admet que le principal enjeu du processus de sélection reste l'évaluation comparative des candidats en vue de l'attribution d'un poste, la démarche consistant à donner la meilleure image de soi apparaît comme une stratégie relativement rationnelle utilisant simplement les incertitudes du protocole (Crozier & Friedberg, 1976). Dans ce sens, le questionnaire ne se présente plus tout à fait comme la saisie d'une vérité ; il peut être vu comme l'espace d'une interaction symbolique entre deux acteurs (Goffman, 1956 ; Becker, 1963 ; Wickin, 1981, Camus, 1996, 1997). Les déclarations du répondant redeviennent des conduites sociales (Wickin, 1981 ; Glady, 1996 ; Glady, Valéau, 1996), des stratégies d'information et de communication socialement et pratiquement situées, destinées à convaincre le recruteur qu'il est à même d'occuper le poste. Partant de ce contexte de recrutement, nous supputons derrière cette dite tricherie l'effet de quelques compétences professionnelles utiles à la réalisation de tout travail.

⁶ Paulhus, 1984 ; Tournois, Mesnil et Kop, 2000, cf. note 2.

⁷ ... des changements de paradigmes.

Une partie des définitions du concept de compétences restent très centrées sur les capacités à mener à bien des tâches plus ou moins complexes, d'autres de plus en plus nombreuses se définissent par rapport à la capacité à répondre à une « demande » (Rychen & Salganik (2002), considérant les « composantes sociales et identitaires » liées aux différentes fonctions (Alborghetti, Castro & Merdji, 1997). Dans ce sens, Le Boterf (2002) insiste sur la socialisation des savoirs et des savoir-faire mobilisés. Partant de là, les performances, la présentation de soi dans le cadre d'un questionnaire pourraient informer le recruteur sur les capacités des candidats à effectivement tenir certains des rôles liés au poste visé.

Sociabilité et adaptabilité

Le souci de donner une bonne image de soi, de respecter les normes tout en tenant compte des attentes de l'autre pourrait relever d'une sociabilité ordinaire. Ce désir peut, suivant les individus et les paradigmes, prendre plusieurs sens. Il peut être une démarche active du sujet pour intégrer un groupe ou une entreprise dont les activités et les valeurs rejoignent ses aspirations ; un besoin de rétroaction dans le cadre d'une construction plus interactive de l'identité et/ou de la personnalité ; le signe d'une socialisation en voie de réussite. Il aussi peut prendre la forme d'une stratégie adaptative, la personne communiquant et négociant en utilisant les cadres de références de l'autre (Watzlavick, 1975). Ainsi, même lorsque les dires du répondant ne correspondent pas tout à fait à ses "véritables" orientations, ces biais peuvent être le signe d'une ouverture contribuant elle aussi à son intégration dans la société. Plus ou moins prononcées suivant les individus, ces tendances peuvent être envisagées comme les signes d'une personnalité orientée vers les autres (Berzonsky, 1990).

Dans tous les cas de figure, et quels que soient les paradigmes et les cadres de références utilisés pour l'interpréter, cette mise en conformité des réponses serait de l'ordre de la normalité. Dans tous les cas, ces socialisations et ces adaptations semblent relever d'instincts grégaires habituellement considérés comme utiles, voire nécessaires aux relations avec autrui, que ce soit en société, en entreprise ou dans tout autre cadre institutionnel.

Clairvoyance des normes et des profils

Ces socialisations et ces adaptations se réfèrent tout d'abord à l'existence de valeurs et de normes. Certaines constituent des façons de penser et d'être communes à l'ensemble des membres d'une société (Durkheim, 1897) ; d'autres font partie du « capital symbolique » dont les individus héritent en fonction de leur milieu d'origine (Bourdieu & Passeron, 1969). Ces valeurs et ces normes se retrouvent au niveau des dimensions mesurées par les questionnaires, certaines se retrouvant socialement privilégiées (Beauvois, 1984 ; 1994).

Souvent évoquée, la capacité à percevoir les normes sociales se retrouve notamment dans le concept de « clairvoyance normative ». A notre connaissance, ce concept fut élaboré pour la première fois par Py et Somat (1991). Ces derniers proposaient d'étudier les différences individuelles dans la prise de conscience du caractère normatif des explications liées à la situation de localisation du contrôle. Ainsi définissaient-ils la clairvoyance normative comme "...la connaissance du caractère normatif ou contrenormatif d'un type de comportements sociaux ou d'un type de jugements. Elle est indépendante du degré d'adhésion à la norme et trouve une pertinence particulière dans les rapports de pouvoir.

On peut se demander d'où vient cette conscience des normes. Est-elle relativement innée ? Résulte-t-elle d'une désadaptation accidentelle (Piaget, 1971) ? Peut-elle être le signe d'une certaine maturité ?⁸ Est-elle liée au niveau d'éducation, ce qui amènerait à poser la question de son éducatibilité.⁹

⁸ Nous trouvons quelques pistes intéressantes du côté de Carrols (1987) : celle-ci évoque les malaises ressentis par deux étrangers lorsqu'une norme est transgressée. De même, Dubet (1994) évoque les prises de conscience des individus porteurs de deux cultures différentes lorsque ces dernières se retrouvent en contradiction.

⁹ Quoi qu'on en pense, des sensibilisations de cet ordre apparaissent d'ores et déjà dans certains programmes de recherche d'emploi et certains ouvrages (ex. Césari, 1989).

En plus des normes sociales, s'exercent des normes plus spécifiques, propres à la culture de la branche professionnelle ou à l'entreprise. Ces mêmes normes peuvent également être différenciées suivant le métier ou la fonction envisagés. Ainsi les comportements attendus d'un commercial ne sont pas tout à fait les mêmes que pour un comptable, ces variations ont à voir avec la notion de rôle social. Enfin, ces normes restent soumises à la sensibilité du recruteur lui-même.

Cette capacité à saisir le contexte abordé, ce regard sur l'autre impliquent d'autres formes de clairvoyance qui, selon les cas, relèvent de différentes compétences : des qualités de logique et d'induction ¹⁰ ; d'une compréhension plus globale de l'ordre de l'empathie (Rogers, 1961).

Sans doute y a-t-il plusieurs façons de parvenir au même résultat. Dans les deux cas, ces activités se fondent sur les informations issues des communications qui ont précédé l'épreuve, de la publicité à d'éventuels contacts interpersonnels.

Au delà des performances réalisées dans le cadre des questionnaires, ces types de clairvoyance pourraient constituer des compétences sociales et professionnelles majeures, dans la mesure où les normes et les valeurs restent l'un des leviers fondamentaux de la vie en société et en entreprise, en lien direct avec les processus de socialisation et d'insertion. Il reste que s'y conformer implique encore un certain nombre de savoir-faire.

Gestion de ses comportements

Entre la connaissance des normes à atteindre et la capacité à s'y conformer, demeurent quelques compétences supplémentaires. Le fait, dans les questionnaires, de pouvoir rester maître de ses choix ou de les réorienter plus ou moins consciemment en fonction du changement de contenu de la consigne ne relève pas de l'évidence dans la mesure où ces derniers semblent bien souvent intervenir à un niveau subliminal. Plusieurs expériences de Somat (1994) viennent à l'appui de l'hypothèse d'une perception très rapide,

¹⁰ Le candidat ferait, ce faisant, glisser le test de la personnalité à l'intelligence.

apparemment préalable à toute forme connue de cognition, de l'utilité sociale de stimuli phrastiques. Plusieurs d'entre elles montrent en effet que les sujets peuvent détecter, parmi deux phrases présentées sur un écran pendant 200 millisecondes (temps inférieur à celui nécessaire à la lecture), la phrase porteuse d'utilité sociale, et seulement d'utilité sociale (Beauvois, 1995). D'une certaine façon, les réponses aux questionnaires de personnalité se rapprocheraient de certaines communications non-verbales : spontanées, elles resteraient, pour certains individus, difficiles à contrôler. Dans ce sens, le développement de stratégies visant une présentation avantageuse de soi commencerait par une prise de conscience et de distance à l'égard de l'épreuve.¹¹

Le statut des compétences ensuite mises à contribution reste difficile à cerner, ce pourrait être : une forme d'intelligence, permettant face à chaque question de déduire ou de sentir, compte tenu des normes perçues, la "bonne" réponse ; ou encore un état d'esprit, une façon de s'imprégner de ces mêmes normes de façon à ce qu'elles inspirent, plus ou moins consciemment, chaque réponse.

Compte tenu de ces différentes compétences, s'opère un glissement des "savoir-être" (personnalité ou internalisation de la norme) vers des "savoir-faire relationnels" ou "savoir-faire communicationnels".¹² Au delà des questionnaires de sélection, les individus fonctionnant sur ce registre ne chercheraient plus uniquement à être eux-mêmes, ils aborderaient les situations en se demandant ce qu'on attend d'eux et s'efforceraient de se présenter sous ce jour (Snyder, 1974 ; Berzonsky, 1990). Cet usage des normes sociales, contextualisé et ajusté en temps réel, peut constituer, pour certains recruteurs, des compétences socioprofessionnelles intéressantes.¹³

3. Premiers indices des liens entre réactivités aux changements de consigne et compétences.

¹¹ ce à quoi contribue la consigne normative évoquée dans le cadre de cet article.

¹² Certains organismes de formation opèrent actuellement un glissement conceptuel de cet ordre.

¹³ Cf débat repris en conclusion.

Nous insistons sur le caractère purement exploratoire des démarches jusque-là achevées. Le caractère quantitatif de ces quelques expériences n'implique nullement une quelconque représentativité. Nous abordons ainsi l'adaptation aux changements de consigne.

Nous travaillons actuellement à partir de *La nouvelle échelle de localisation du contrôle interne-externe (N.E.L.C.-I.E.)* de Pasquier et Lucot, (1996), questionnaire de localisation du contrôle des renforcements (LOC) décrivant les individus en termes d'internalité et d'externalité. Quand l'individu perçoit les événements qui lui arrivent comme résultant de la chance, du hasard, du destin ou d'autres facteurs ou forces relativement imprévisibles, nous disons qu'il s'agit d'une croyance en un contrôle externe des renforcements ; si, au contraire, la personne considère que les événements dépendent de son propre comportement ou de ses caractéristiques personnelles relativement stables, nous disons qu'il s'agit d'une croyance en un contrôle interne. De nombreuses études ont montré que l'avantage revenait la plupart du temps aux sujets internes, y compris dans le domaine de la santé (Rotter, 1966, Dubois, 1987, Bruchon-Schweitzer et Quintard, 2001). Dans ces questionnaires, le LOC n'est ni défini, ni même mentionné, le sens de certaines questions sur l'attribution des causes reste relativement explicite, mais se perd souvent parmi d'autres questions dites de remplissage (voir exemples d'items et caractères psychométriques en annexe 1).

Même si ce nouveau questionnaire n'est pas encore très utilisé en entreprise, il constitue un cadre validé et connu du plus grand nombre. Surtout, il a été démontré et mesuré, qu'en matière de localisation du contrôle, il existe "une norme d'internalité" valorisant le poids de l'acteur comme facteur causal. (Beauvois, 1995). Partant de là, nous pouvons de façon relativement univoque restituer les réponses obtenues en consignes normatives et contrenormatives.

Alors que nous explorions les liens possibles entre certaines formes d'intelligence et la capacité à gérer la présentation de soi, nous avons découvert un lien pour le moins différent : *la capacité à gérer la présentation de soi varierait dans le même sens que la*

reconnaissance des compétences technico-professionnelles par des formateurs et des examinateurs.

Cette découverte est issue d'une expérience qui a été menée dans le cadre d'une formation d'informaticiens dispensée par l'A.F.P.A. Un groupe de 30 stagiaires a pu être suivi jusqu'au terme des onze mois du cursus. Les formateurs et le psychologue de l'A.F.P.A. étaient à la recherche d'indices préventifs d'adaptabilité à la formation.

Le groupe de stagiaires est essentiellement de sexe masculin (25 hommes vs 5 femmes). Les âges s'étalent de 19 à 43 ans, avec une moyenne de 29,40 et un écart type de 6,74. A l'entrée en formation, 83% ont au moins un niveau IV de qualification.

La note finale qui détermine si le stagiaire est admis est la moyenne entre une note de stage (contrôle continu au cours du stage noté par les formateurs) et une note d'examen (examen de fin de stage noté par des professionnels). Seulement trois des stagiaires n'ont pas été admis.

En ce qui concerne les variables préventives, on a retenu des variables déjà largement documentées et d'une façon plus exploratoire la clairvoyance normative, le but étant de comparer la valeur prédictive de cette dernière aux précédentes.

Les variables classiques retenues pour lesquelles on peut s'attendre à une bonne validité prédictive de la réussite du stage sont au nombre de trois. En premier lieu, le psychologue de l'A.F.P.A. a pu récupérer les notes obtenues aux tests de sélection des candidats à la formation. Ce sont des tests composites d'aptitudes. On a retenu le score global à ces tests comme indice du facteur général de l'intelligence. La validité prédictive de cet indice est établi par l'A.F.P.A.

En second lieu, un questionnaire a été donné aux formateurs. Ce questionnaire avait pour but d'établir la représentation des compétences techniques et de la fiabilité humaine que le formateur se faisait de chacun des stagiaires (voir exemples d'items, annexe 2).

En troisième lieu, la *N.E.L.C.-I.E.* (voir *supra*) a été donnée en consigne standard afin d'établir le niveau d'internalité de chacun des stagiaires.

Pour opérationnaliser la variable clairvoyance normative, le paradigme du changement d'orientation de consigne a été repris : la *N.E.L.C.-I.E.* a été donnée une seconde fois associée à une consigne normative (« Choisir ses réponses afin de donner la meilleure image de soi à quelqu'un d'important ») et une troisième associée à une consigne contre-normative (« Choisir ses réponses afin de donner la moins bonne image de soi à quelqu'un d'important »). Ce schéma a été initialisé par Jellison et Green (1981), ces auteurs constatant que la consigne normative conduisait à des réponses essentiellement internes et la consigne contre-normative à des réponses externes. En conséquence, l'écart de réponses internes chez un même sujet induit par le changement d'orientation de la consigne est censé mesurer son degré de clairvoyance normative.

Si on s'attend à retrouver une bonne prédictivité de la réussite de la formation des variables classiques d'aptitudes, d'internalité et de représentation du formateur, l'aspect exploratoire reste entier pour la clairvoyance normative dans la mesure où nous n'avons pas encore trouvé d'expérimentations de ce type menées avec des adultes en situation de formation.

Dans un premier temps, nous nous sommes intéressés à la forme des résultats obtenus suite aux trois passations de la *N.E.L.C.-I.E.* (tableau I), l'échelle des scores bruts d'internalité pouvant varier de 0 à 65 points (1 point par choix d'une proposition de facture interne).

Consigne	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Standard	30	4	65	46,07	14,09
Normative	30	43	65	59,03	5,83
Contre-normative	30	0	35	9,80	10,73

Tableau I : résultats obtenus avec la *N.E.L.C.-I.E.* pour les trois passations.

On observe des effets du changement d'orientation de consigne qui vont bien dans le sens attendu : par rapport à la consigne

standard, la consigne normative génère une augmentation des choix internes (+12,17 points en moyenne) et à l'inverse, la consigne contre-normative génère une forte diminution de ces choix internes (-36,27). Ces différences par rapport aux résultats obtenus à l'aide de la consigne standard sont statistiquement significatives (voir tableau II).

Il reste à considérer le pouvoir discriminant de la variable clairvoyance normative construite comme différence entre les résultats obtenus aux consignes normative puis contre-normative. Le continuum s'étend de 20 à 65 points la moyenne se fixant à 49,07 points et l'écart type à 14,40.

Valeur du test = 46,07	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
Consigne Normative	12,17	29	0,000	12,96	10,78	15,14
Contre-normative	-18,52	29	0,000	-36,27	-40,28	-32,26

Tableau II : Test sur échantillon unique pour le changement d'orientation de consigne ; la comparaison est effectuée par rapport à la valeur de la moyenne de la passation standard (sortie S.P.S.S.) .

Quand on segmente la distribution en quartilage (voir tableau III), on constate une bonne différenciation des moyennes ($F=174$; $p < 0,001$) et un non-recouvrement des limites des classes. On observe également un resserrement très marqué des écarts types quand le niveau de clairvoyance augmente.

Classes	N	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
1	7	26,43	5,56	20	35
2	8	47,25	2,82	43	51
3	7	57,57	2,30	55	60
4	8	63,25	1,28	62	65
Total	30	49,07	14,40	20	65

Tableau III : quartilage de la variable clairvoyance normative.

En bref, on met en évidence que le paradigme de changement d'orientation de consigne fonctionne au-delà de nos attentes avec

ce groupe d'adultes en formation. Il en résulte la possibilité de construire une variable de clairvoyance normative sensible et discriminative.

Il reste maintenant à mettre en concurrence la clairvoyance normative et les variables classiques en tant que prédicteurs de la réussite à la formation (voir tableau IV).

Variable prédictive	R _{variable/stage}	R ²	R ² ajusté	Signif. du F
LOC	0,11	0,12	-0,25	0,56
Facteur G	0,33	0,11	0,07	0,07
Clairvoyance normative	0,37*	0,14	0,11	0,04*
Représentation formateur	0,50**	0,25	0,22	0,004**
Variable prédictive	R _{variable/examen}	R ²	R ² ajusté	F
LOC	0,07	0,006	-0,03	0,69
Facteur G	0,21	0,04	0,01	0,25
Clairvoyance normative	0,41*	0,17	0,14	0,02*
Représentation formateur	0,39*	0,15	0,12	0,03*
Variable prédictive	R _{variable/note finale}	R ²	R ² ajusté	F
LOC	0,08	0,007	-0,028	0,65
Facteur G	0,30	0,09	0,05	0,10
Clairvoyance normative	0,44*	0,19	0,17	0,01**
Représentation formateur	0,46**	0,21	0,18	0,01**

Tableau IV : validités prédictives exprimées par les corrélations entre les dimensions mesurées et la réussite en formation.

Rappelons que la note de stage a été attribuée par les formateurs alors que la note d'examen l'a été par un jury de professionnels. Les structures des résultats de validité prédictive par rapport aux critères obtenus par ces deux groupes d'évaluateurs indépendants sur des productions différentes sont particulièrement proches.

Dans les deux cas, la variable LOC n'explique en rien les résultats obtenus au cours du stage pas plus qu'à l'examen final. Bien que les corrélations de la variable aptitude avec les critères soient positives, elles ne franchissent pas le seuil de significativité et expliquent au mieux 7% de variance. Il est vrai que ce public a déjà été sélectionné ce qui produit mécaniquement une chute de la corrélation.

La représentation que se fait le formateur du stagiaire est un bon indice prédicteur de la réussite de la formation, un peu meilleur pour le critère note de stage qu'il attribue lui-même que pour le critère note d'examen attribuée par les professionnels composant le jury (22% de variance expliquée vs 12%) et on peut voir là un effet de la consonance cognitive.

Enfin, la variable clairvoyance normative se présente comme un bon prédicteur dans les deux cas de figure : les corrélations avec les critères sont significatives et on atteint 11% et 14% de variance expliquée.

Quand on regarde le résultat global, les conclusions vont dans le même sens : la variable LOC n'explique rien, le facteur général 5% de variance, la clairvoyance normative 17% et la représentation du formateur 18%. En combinant ces deux dernières variables, la corrélation multiple prend la valeur 0,59**, soit 31% variance expliquée, valeur tout à fait intéressante pour étayer un pronostic de réussite.

Sur un plan empirique, on met donc en évidence chez ce groupe de stagiaires un lien bien marqué entre clairvoyance normative et réussite en formation.

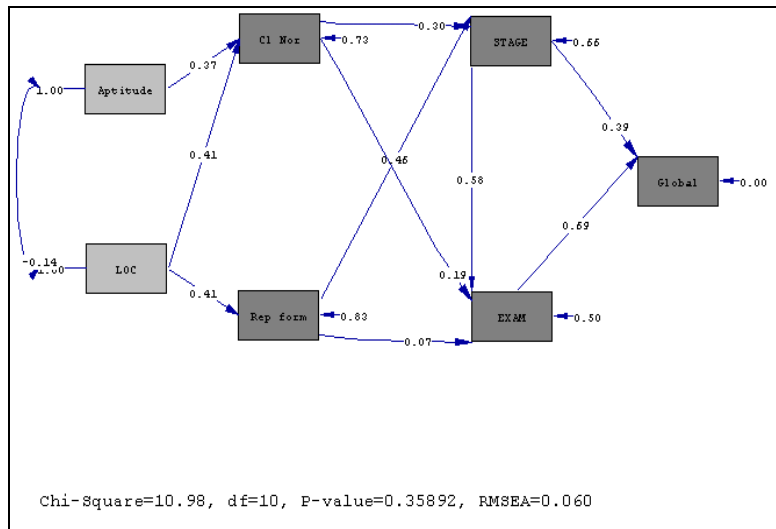


Figure 1 : sortie LISREL

Dans un dernier temps d'analyse des données immédiatement disponibles, nous avons essayé d'inscrire la clairvoyance dans un réseau nomologique en partant de la table des corrélations introduite dans LISREL. Les indices d'ajustement sont corrects.

Il en ressort que si la représentation du formateur s'appuie sur l'internalité, la clairvoyance normative est à la fois reliée au facteur général de l'intelligence et à l'internalité. En d'autres termes, les sujets internes seraient plutôt bien perçus par les formateurs ; si de surcroît ils sont plutôt intelligents, alors ils se montrent plus clairvoyants et augmentent leur probabilité de réussite en cours de formation et à l'examen terminal face au jury des professionnels.

Mais comment ces liens fonctionnent-ils en termes de processus psychologiques ? Cette question renvoie à la nécessité d'un approfondissement théorique du concept de clairvoyance normative. Dans le prolongement de nos résultats, on pourrait s'inspirer de propositions de Guingouan (2001) qui envisage la clairvoyance normative comme compétence nécessaire d'une insertion sociale réussie, compétence au caractère métacognitif.

On imagine bien à partir de cette proposition une suite expérimentale faisant appel à l'explicitation des choix du

répondant en fonction du changement d'orientation de la consigne : le changement des choix se fait-il de manière purement intuitive, ou répond-il à une stratégie réfléchie d'auto-présentation de soi, à une forme d'auto-emprise, d'auto-attention focalisée dans le sens de Lemoine (1994) ?

Conclusion

Différentes propositions étayent cet article : la première est un recadrage de la tricherie aux questionnaires de personnalité en tant que capacité à se présenter conformément aux attentes du psychologue ou du recruteur pour le poste visé ; la deuxième fait l'hypothèse que les performances réalisées dans ce cadre indiquent des compétences applicables à l'ensemble de la vie professionnelle. Partant de là, afin de comparer les individus en ces termes, une troisième proposition introduit des consignes invitant le répondant à donner tour à tour la meilleure et la plus mauvaise image de lui.

Nos premiers éléments montrent que les questionnaires ainsi repris gardent un minimum de sensibilité, autrement dit, ils mesurent "quelque chose" qui, d'un individu à l'autre, pourrait varier. Ceci dit, ces propositions ne résolvent pas tellement le problème initial : elles n'évaluent pas les traits de personnalité auxquels ces questionnaires étaient destinés. Ainsi détournés, ces derniers mesurent "autre chose", "quelque chose" différemment situé, suivant les paradigmes, entre personnalité et savoir-faire. Sur le plan scientifique, ces réflexions nous ramènent à des questions ontologiques, épistémologiques et méthodologiques sur la réalité de l'individu. Dans cette mesure, la plupart des remarques formulées dans cet article pourraient être adressées aux questionnaires de recherche.

Dans l'immédiat, les retombées managériales des réorientations proposées sont discutables et à discuter. Sous ces présentations avantageuses de soi, on peut tour à tour voir : des individus faux, opportunistes, cyniques et manipulateurs à écarter ou, dans une moindre mesure, des individus trop conformistes, sans profondeur, effacés derrière ce qu'on attend d'eux, n'apportant que peu de valeur ajoutée à l'entreprise ; une stratégie "normale", une "présentation" conforme à la "mise en scène" de la vie

professionnelle (Goffman, 1973) ; un ajustement positif, un souci de se référer à quelques cadres de références partagés, une reconnaissance de l'autre, une volonté de négocier en tenant compte des règles établies, une disposition à jouer tout ou partie des rôles et des partitions attendus dans le cadre d'un poste donné.

A l'heure où la gestion des ressources humaines s'équipe de systèmes d'information de plus en plus sophistiqués, les données sur lesquelles se fonde le recrutement se révèlent souvent, derrière une apparente modernité, relativement ambivalentes. La nature humaine ne se laisse toujours pas saisir de façon mécanique et univoque.

Finalement, la valeur de l'information recueillie dans le cadre des questionnaires de personnalité dépend, pour beaucoup, du responsable des ressources humaines et de ses conceptions des relations professionnelles. Recherche-t-il des individus correspondant "véritablement" au profil ? Souhaite-t-il simplement des comportements conformes à ses attentes ? Reconnaît-il des formes d'implication plus distanciées¹⁴ ? Partant de là, nous l'invitons à réfléchir sur ses manières de recruter, ainsi que sur ses façons d'évaluer et de promouvoir.

¹⁴ Ces implications plus distanciées dans les relations professionnelles correspondent, semble-t-il, à une tendance actuelle (Thévenet, 1992 ; Ion, 1999)

Bibliographie

- Alborghetti E., Castro J.L. & Merdji M. (1997). La situation du cadre français : du statut à la compétence, congrès A.G.R.H., Montréal, p. 24-36
- Alles-Jardel M., Malbos C. & Fanhes S. (2000). Approche éco-systémique des facteurs de risque et de protection dans l'adaptation scolaire d'élèves en zone d'éducation prioritaire. *Pratiques psychologiques*, 1
- Bateson G. (1981). Communication, in Winkin (Ed.), *La nouvelle communication*, Paris : Point - Essais
- Beauvois J.L. (1984). *La psychologie quotidienne*, Paris : P.U.F.
- Beauvois J.L. (1995). La connaissance des utilités sociales, *Psychologie Française*, 40-4, p. 375-388
- Beauvois J.L. et Dubois N. (1994). Croyances internes et croyances externes, in *Psychologie sociale des relations à autrui*, Moscovici S. (éd.), Paris : Nathan
- Becker H. (1963). *Outsiders*, A. M. Métaillé
- Becker T.E. & Cilquitt A.L. (1992). Potential versus actual faking of a biodata form : analysis along several dimensions of item type, *Personnel Psychology*, n°45, p 390-406
- Berne E. (1967). *Des jeux et des hommes*, Paris : Stock
- Berzonsky M.D. (1990). Self-construction over the life span : a process perspective on identity formation, *Advances in Personal Construct Psychology*, 1
- Bourdieu P. & Passeron J.C. (1969). *Les héritiers, les étudiants, et la culture*, Paris : Editions de Minuit
- Bruchon-Schweitzer M., Quintard B. (2001). *Personnalité et maladies, stress, coping et ajustement*, Paris : Dunod
- Camus-Malavergue O.(1996). Stratégies langagières de présentation de soi selon l'attitude du recruteur , *Psychologie du travail et des organisations*, 2(3)
- Camus O. (1997). Choix de mise en scène par le candidat selon le statut du recruteur, *Psychologie du travail et des organisations*, 3(3-4)
- Carrols R. (1987). *Evidences invisibles, Américains et Français au quotidien*, Paris : Seuil
- Coopersmith S. (1984). *Inventaire d'estime de soi*, éd. fr., Paris : E.C.P.A.
- Cesari C (1989). *Les tests psychologiques*, Paris : Marabout

- Cîteau JP (1977), *G.R.H., principes généraux et cas pratiques*, 3ème éd., 2000, Paris : Armand Colin
- Crozier M. & Friedberg E (1977). *L'acteur et le système*, Paris : Seuil
- Dickes P., Tournois J., Flieller A., Kop J.L. (1994). *La psychométrie. Théories et méthodes de la mesure en psychologie*, Paris : P.U.F.
- Drakeley R.J., Herriot .P & Jones A. (1988), Biographical data, training successs and turnover, *Journal of Occupational Psychology*, 61, p 145-152
- Dubet F. (1994). *Sociologie de l'expérience*, Paris : Seuil
- Dubois N. (1987). *La psychologie du contrôle: les croyances internes et externes*, Grenoble : P.U.G.
- Dubois N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*, Grenoble : P.U.G.
- Durkheim E. (1897). *Le suicide, étude sociologique*, 1960, Paris : P.U.F.
- Furnham, A. (1986), Response bias, social desirability ans dissimulation., *Personality and Individual Differences*, 7, p. 385-400
- Gangloff B., (1997). Les implications théoriques d'un choix d'items : de la norme d'internalité à la norme d'allégeance, *Pratiques psychologiques*, p. 99-106
- Glady M. (1996), *Communication d'entreprise et identités d'acteurs*, Thèse de doctorat en Sociologie, Université de Provence
- Glady M. & Valéau P. (1996). Le discours : expression ou construction de l'implication, Poitiers : A.G.R.H.
- Goffman E. (1956), *La mise en scène de la vie quotidienne*, Paris : Minuit
- Gordon L.V. (1982). *Inventaire de personnalité*, éd. fr., Paris : E.C.P.A.
- Guingouain G. (2001). La clairvoyance normative : métacognition sociale ? Une perspective métacognitive de la clairvoyance normative, *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 3
- Jellison J.M. ET Green J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error : the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(4), p 643-649.
- Le Boterf G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives* Paris : Editions d'organisation
- Lemoine C. (1994). *Connaissance d'autrui, enjeu psychosocial*, Rouen : Presses universitaires de Rouen

Mael F.A. & Hirsh A.C. (1993). Rainforest empiricism and quasi-rationality : two approaches to objective biodata, *Personal Psychology*, 46, p 719-737

Daniel Mc & Timms (1990). Lying takes time : predicting deception in biodata using response latencies, *98th Annual Convention of American Psychology Association*

Meyer J.P. & Allen N.J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment : a longitudinal analysis, *Journal of Occupational Psychology*, 61

Pasquier D. et Lucot J.C. (1999), Une nouvelle échelle de localisation du contrôle - interne externe, *Pratiques Psychologiques*, 2

Paulhus D. (1984). Two-component models of social desirable responding, *Journal of Personality and Social Psychology*, n° 46

Peretti J.M. (2000). *La Gestion des Ressources Humaines*, Paris : Vuibert

Pfeffer J. & Salancick G.R. (1978). A social information processing approach of job attitude and task design, *Administrative Science Quarterly*, 23

Piaget J. (1971). Inconscient affectif et inconscient cognitif. *Raison Présente*, 19,

Piéron H. (1979). *Vocabulaire de la psychologie*, Paris : PUF

Py & Somat (1991). Normativité, conformité et clairvoyance : leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire. In Beauvois (J.L.), Joule (R.V.) et Monteil (J.M.) (Eds), *Perspectives cognitives et conduites sociales*3, p. 167-193

Roerich G. & Jolibert A (1993). Les échelles d'implication mesurent-elles ce que l'on croit ?, *CERAG - études*, juillet, p 1-16

Rogers C. R. (1991). *Le développement de la personne*, trad. fr., Paris : Dunod

Rolland J.P. (1994). Désirabilité sociale de "marqueurs" des dimensions de personnalité du modèle en cinq dimensions : le rôle de l'enjeu, *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 44 (1)

Rotter J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, 80 (1)

Rychen D.S. & Salganik L. (2002). Consolidation of the concept of competence, *OECD-OCDE, DeSeCo Symposium*, January, p 1-20

Smith W.J., Albright S.L., Glennon J.R. & Owen W.A., The prediction of research competence and creativity from personal history, *Journal of Applied Psychology*

Snyder M (1974). Self-monitoring of expressive behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 30

Tournois J., Mesnil F. et Kop J.L. (2000). Autotricherie et hétérotricherie : Un instrument de mesure de la désirabilité sociale, *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 50, 1, p 219-232

Triandis H.C. (1989). The self and social behavior in different cultural contexts, *Psychological Review*, 96, 3

Valéau P. (1998). La gestion des volontaires dans les associations loi 1901 : un passage par les contingences de l'implication, Thèse, P. Louart, Lille 01/, <http://homepage.dtn.ntl.com/dmb/PValeau>

Vasilopoulos N.L., Reilly R.R. & Leaman J.A. (2000). The influence of Job Familiarity and Impression Management on Self-Report Measure Scale Scores and Response Latencies, *Journal of Applied Psychology*, 85, p. 50-63

Watzlavick P., Weakland J. & Fisch R. (1975), *Changement, paradoxes et psychothérapie*, trad. fr., Paris : Seuil

Winkin Y. (1981). *La nouvelle communication*, Paris : Seuil

Annexes :

Annexe 1 : la N.E.L.C.-I.E.

Questionnaire à choix forcé : le sujet doit choisir celle des deux propositions avec laquelle il se sent le plus d'accord.

* Exemple d'item dit de remplissage :

- 18** Il faut savoir prendre des risques pour réussir.....
Il faut savoir être prudent pour réussir.....

* Exemple d'item :

- 3** Dans la vie il y a des gens suffisamment puissants pour empêcher les autres de réussir leur projet.....
Parvenir à des responsabilités sociales demande, le plus souvent, d'utiliser une stratégie adéquate.....

La première proposition est de facture externe et évoque le rôle des « autres tout-puissants ». La seconde proposition est de facture interne et évoque l'importance de la mise en œuvre de stratégies par l'acteur afin de pouvoir atteindre un but. Le questionnaire comporte 7 items de remplissage et 65 items relatifs à la dimension évaluée. On attribue un point pour chacun des choix de proposition de facture interne. Pour les 488 sujets de l'échantillon d'échantillonnage, la moyenne des scores bruts ainsi obtenus est de 46,75 et l'écart-type de 12,39 pour une étendue de la dispersion des scores d'internalité-externalité allant de 8 à 64 points. La corrélation corrigée entre les scores des items pairs et des items impairs s'élève à 0,92.

Différentes mesures de validité prédictives critérielles ont été établies : 0,39 avec les notes de 69 étudiants de DEUG1 ; 0,42 avec le *Test Mécanique*¹⁵ et 0,28 avec le *T.E.D.E.*¹⁶ pour un échantillon de 64 opérateurs industriels ; 0,32 avec un inventaire d'estime de soi¹⁷ et 0,29 avec le R85¹⁸ (test de facteur général)

¹⁵ chez les E.C.P.A.

¹⁶ *Test d'évaluation dynamique de l'éducabilité*, chez Daniel Pasquier.

¹⁷ Inventaire de Coopersmith, chez les E.C.P.A.

pour un échantillon de 30 adultes reconnus travailleurs handicapés en reconversion professionnelle.

Annexe 2 : Questionnaire donné aux formateurs :

* Exemple d'item relatif à une compétence technique :

4 *Avant d'exécuter une tâche, le stagiaire ne sait pas définir précisément l'outillage nécessaire à sa réalisation.

La proposition est :

† toujours vraie † souvent vraie † parfois vraie † jamais vraie

* Exemple d'item relatif à la fiabilité humaine :

47 *Quand il prend un engagement, le stagiaire ne le respecte pas et ne s'y tient pas.

La proposition est :

† toujours vraie † souvent vraie † parfois vraie † jamais vraie

¹⁸ chez les E.C.P.A.