



HAL
open science

Clairvoyance quant à la valorisation des biais d'attributions internes inférées du Big Five

Bernard Gangloff

► **To cite this version:**

Bernard Gangloff. Clairvoyance quant à la valorisation des biais d'attributions internes inférées du Big Five. *Carriérologie*, 2012, 12 (3-4), pp.489-507. hal-01473303

HAL Id: hal-01473303

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-01473303>

Submitted on 25 Jan 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CLAIRVOYANCE QUANT À LA VALORISATION DES BIAIS D'ATTRIBUTIONS INTERNES INFÉRÉES DU BIG FIVE

Bernard GANGLOFF

Université de Rouen

On caractérise souvent les candidats à un emploi par cinq dimensions dites de personnalité. On utilise alors des tests psychotechniques dans lesquels les réponses fournies donnent lieu à des attributions internes alors qu'elles pourraient aussi être la conséquence de facteurs externes. Or il a été observé que les recruteurs valorisaient ces attributions biaisées.

Nous nous demandons ici si cette valorisation est perçue par les candidats à un emploi, et si ces derniers considèrent que ces valorisations persistent lorsque des informations complémentaires sont fournies afin de conduire, logiquement, à des attributions renvoyant au stimulus ou aux circonstances.

Opérationnellement, nous avons demandé à 600 salariés d'indiquer, face aux items déjà remplis d'un questionnaire de Big Five, les attributions qu'ils en inféraitent soit pour se mettre en valeur soit pour donner une mauvaise image d'eux-mêmes, sachant que, dans la moitié des cas, ils ne disposaient d'aucune information leur permettant de réaliser une quelconque attribution. Nous observons alors que nos sujets ont bien conscience des attributions biaisées valorisées par les recruteurs et de l'influence, modulée par le genre des répondants, des informations complémentaires.

INTRODUCTION

Interrogeant 384 professionnels du recrutement, Laberon et Vonthron (2008) ont remarqué que la caractéristique principale examinée dans les profils des candidats à un emploi concerne les traits de personnalité. Il est en effet d'usage, dans de nombreuses professions de la psychologie, de caractériser les individus par des traits de personnalité. C'est-à-dire que les professionnels considérés observent des comportements puis, de cette observation (directe ou, plus généralement, à partir de réponses fournies à des questionnaires auto-descriptifs), ils en infèrent des traits de personnalité qu'ils attribuent aux individus. Plus précisément, du fait que les questions posées dans les inventaires auto-descriptifs aboutissent, suite à des analyses factorielles, à la mise en évidence quasi-consensuelle de cinq facteurs, ils en infèrent cinq traits de personnalité. Ce modèle en cinq facteurs (le Big Five)¹ hypothétise en effet que la personnalité peut être caractérisée par cinq dimensions : extraversion, amabilité, caractère consciencieux, stabilité émotionnelle et ouverture d'esprit. Une telle pratique reflète donc une posture idéologique se concrétisant par une exclusion de la prise en compte de tout facteur environnemental comme facteur causal ayant pu intervenir dans l'adoption des comportements examinés, au profit d'un accent portant sur l'acteur considéré comme seul responsable de ces comportements².

Selon Beauvois³, une telle absence de prise en compte des facteurs contextuels permet de déresponsabiliser l'environnement, notamment social, et donc de légitimer sa préservation de toute velléité de remise en cause en réservant toute éventuelle sanction au seul acteur ainsi responsabilisé : puisque l'environnement n'intervient en rien dans l'adoption des comportements de l'individu, celui-ci est à considérer comme seul responsable de ses actes ; il ne servirait donc à rien de songer à critiquer l'environnement et l'individu doit seul subir les conséquences de ses actes. Mais cette attribution de ses comportements à l'acteur a, dans le cadre d'un examen psychotechnique devant déboucher sur des décisions d'action vis-à-vis de l'individu testé, d'autres conséquences.

Il convient alors de rappeler (cf. Beauvois, 1990) que l'établissement d'un profil psychologique est un acte évaluatif (et non descriptif), et qu'un tel acte n'est jamais gratuit : il participe toujours d'une utilité : obtenir des éléments permettant de mieux décider des conduites à adopter vis-à-vis de l'individu testé (par exemple convient-il ou non de l'embaucher). Pour sa réalisation et pour optimiser sa justification, cette décision d'action semble donc nécessiter l'établissement de ce profil psychologique (et donc cette attribution psychologique)⁴. 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) et donc réaliser légitimement des attributions externes en matière de *Locus of Distribution* (cf. Gangloff, 2004) afin de se prémunir contre une éventuelle accusation d'arbitraire de nos décisions, l'un des moyens est de déclarer l'individu examiné comme responsable de ses comportements : il devient alors 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 importerait de commencer par déclarer l'individu responsable de ces comportements : cette responsabilité permettrait, dans un deuxième temps, de pratiquer des attributions internes en matière de *Locus Of Control* (c'est-à-dire de déclarer l'individu responsable des sanctions dont il sera l'objet).

Il apparaît cependant que l'accent ainsi mis sur l'acteur constitue parfois une accentuation illégitime (accentuation qui fut d'abord considérée comme une erreur puis comme une norme⁵). Kelley (1967) a ainsi considéré que le comportement d'un individu peut être attribué certes à la personne, mais aussi parfois aux stimuli ou aux circonstances si l'on disposait d'informations complémentaires. Ces informations ont trait à la distinctivité (variation des réactions de l'acteur à des stimuli équivalents), à la consistance (dans le temps et malgré la variation du contexte) et au consensus quant au comportement observé (identité des conduites réactives de différents acteurs)⁶. Mc Arthur (1972) a vérifié expérimentalement cette hypothèse en montrant 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).

Une étude antérieure (Gangloff et Pasquier, 2007) a mis en rapport la théorie du *Big Five* et celle de Kelley, en proposant à 152 sujets (étudiants et étudiantes inscrits en 1^{ère} année de psychologie) des conduites référant aux 5 dimensions du *Big Five* et en demandant aux sujets, au vu d'informations complémentaires de distinctivité, consistance et consensus, de classer, de manière la plus objective, la plus rationnelle possible, ces conduites en 3 catégories : dues à la personne, dues au stimulus, ou dues aux circonstances. Il a alors notamment été constaté que les attributions à la personne (c'est-à-dire attributions internes) n'étaient systématiques que si les informations complémentaires s'y prêtaient⁷ (dans le cas contraire, les attributions portaient systématiquement plus fréquemment sur le stimulus ou sur les circonstances, selon la combinaison des informations complémentaires, ce quelle que soit la dimension comportementale considérée et quel que soit le pôle -positif ou négatif- de cette dimension⁸). Mais il a surtout été remarqué que même en l'absence de telles informations les attributions n'étaient que minoritairement personnologiques, ce qui a été expliqué par le fait que les participants avaient alors pour tâche de répondre de la manière la plus logique possible, sans aucune exigence d'une éventuelle sanction à appliquer. *A contrario*, il a 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, 2007⁹). Mais outre que cette dernière étude entrait dans le domaine, bien particulier, du judiciaire, les attributions n'étaient pas mises en rapport avec la théorie de Kelley.

Cependant, dans une autre étude¹⁰ où une sanction (embauche/refus d'embauche) devait être appliquée, certains éléments de chacune de ces deux dernières études avaient été croisés. La tâche proposée aux participants (des professionnels du recrutement et de l'insertion) était d'indiquer les candidats qu'ils accepteraient (*versus* rejetteraient) pour une embauche avec comme bases de décision la présentation des attributions de candidats quant à des conduites renvoyant aux cinq dimensions du *Big Five*, conduites non contextualisées par des informations précisant leur degré de consensus, consistance et distinctivité, et donc conduites interdisant toute attribution rationnelle. Il a alors été observé que, malgré cette impossibilité d'attributions rationnelles, les professionnels du recrutement et de l'insertion valorisaient les inférences attributives, et notamment valorisaient les inférences permissives d'attributions personnologiques.

L'objectif de la présente étude est de savoir si les répondants à un test issu du *Big Five*, d'une part ont ou non conscience de ces valorisations, et d'autre part si 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.

Nous avons utilisé le paradigme de l'autoprésentation *sumnormative* vs *contrenormative*, c'est-à-dire que nous avons présenté à nos sujets un questionnaire mettant en scène 10 comportements, à la suite de chacun desquels nos sujets devaient cocher, parmi trois attributions proposées, soit celle qui, dans le cadre d'un recrutement, leur permettrait selon eux de se mettre en valeur (consigne *sumnormative*), soit celle qui, au contraire, donnerait une mauvaise image d'eux-mêmes (consigne *contrenormative*).

Le questionnaire de base est constitué de 10 phrases (déjà antérieurement employées et validées : Gangloff et Pasquier, 2007) renvoyant aux 5 dimensions du *Big Five* (2 phrases par dimension, l'une située sur le pôle positif et la seconde sur le pôle négatif). Par exemple, pour la dimension "ouverture d'esprit", les 2 items suivants étaient utilisés : " *Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit*" (item renvoyant à la dimension "ouverture d'esprit", formulé de manière positive) et " *Avec ses amis, Paul se montre étroit d'esprit*" (item renvoyant à la dimension "ouverture d'esprit", formulé de manière négative)¹¹. A la suite de chacun des 10 items, le sujet devait cocher une proposition 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 "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 2 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.

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 1 illustre cette répartition.

Tableau 1 : répartition des items dans les 2 questionnaires

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

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 honnête¹²) 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). Nous avons donc, au total, utilisé 12 questionnaires différents.

Nos sujets sont 578 salariés (approximativement autant d'hommes que de femmes) qui ont, après accord de leur hiérarchie, été interrogés individuellement sur leur lieu de travail. Le tableau 2 illustre la répartition de nos sujets dans nos 12 questionnaires¹³.

**Tableau 2 : répartition des sujets dans les 12 questionnaires
(ont été écartés les questionnaires incomplètement remplis)**

			1 ^{ère} partie	2 ^e 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

HYPOTHÈSES

Lorsqu'aucune information complémentaire n'est fournie, nous pouvons assez facilement faire l'hypothèse, avec les consignes surnormatives, que les attributions renverront majoritairement à la personne, tant pour les items positifs que négatifs (sauf en cas d'application du biais de positivité ou de complaisance¹⁴). Corollairement, nous pouvons prévoir des attributions inverses avec les consignes contrenormatives. Cette hypothèse traduit donc l'idée que nos sujets 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 alternative existe : elle conduirait nos sujets à raisonner logiquement et à n'effectuer des attributions que pour donner une mauvaise image de soi (avec alors des attributions à la personne pour les conduites négatives¹⁵ et des attributions au stimulus ou aux circonstances pour des conduites positives¹⁶).

Maintenant, lorsque des informations complémentaires sont fournies, la situation nous conduit à envisager des attributions plus en adéquation avec un raisonnement logique, c'est-à-dire des attributions respectant les hypothèses de Kelley avec les consignes sunormatives et attributions inverses pour les consignes contrenormatives.

Présentons maintenant les réponses obtenues en deux temps : d'abord celles fournies à la 1^{ère} partie du questionnaire (partie sans informations complémentaires), puis celles obtenues dans les parties A et B (parties pour lesquelles les sujets disposaient d'informations de distinctivité, consensus et consistance). Dans les deux cas, ces réponses (analysées séparément pour les hommes et pour les femmes) ont été examinées par l'application de χ^2 (avec des analyses séparées pour les hommes et pour les femmes¹⁷).

1. Réponses à la 1^{ère} partie du questionnaire

La répartition des attributions entre la personne, le stimulus et les circonstances sont consignées dans le tableau 2.

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).

Au niveau de la consigne sunormative (se faire bien voir), nous observons, pour les items positifs, que les attributions à la personne sont systématiquement plus fréquentes que celles au stimulus ou aux circonstances¹⁸ (avec $p < 0,01$). *A contrario*, nous obtenons une hiérarchie inverse pour les items négatifs, avec prédominance des attributions aux circonstances, puis au stimulus, puis enfin à la personne (avec $p < 0,01$, 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 de la consigne contrenormative, les items positifs donnent lieu à la hiérarchie suivante (avec $p < 0,01$) : 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 (avec $p < 0,01$, sauf chez les hommes où la différence entre le stimulus et les circonstances n'est pas significative).

**Tableau 3 : répartition, en données brutes (et en pourcentages),
des attributions à la 1ère partie du questionnaire
(partie sans informations complémentaires)**

			Attrib. Pers. (réponses A)	Attrib. Sti. (réponses B)	Attrib. Circ. (réponses C)
Consignes Sumorm.	Items positifs	H	239 (67,70%)	79 (22,40%)	35 (9,90%)
		F	269 (69,90%)	65 (16,90%)	51 (13,20%)
		Σ	508 (68,80%)	144 (19,50%)	86 (11,70%)
	Items négatifs	H	48 (15,40%)	77 (24,70%)	187 (59,90%)
		F	40 (11,60%)	104 (30,10%)	201 (58,30%)
		Σ	88 (13,40%)	181 (27,60%)	388 (59,00%)
Consignes Contrenorm.	Items positifs	H	54 (14,00%)	132 (34,10%)	201 (51,90%)
		F	53 (13,60%)	117 (30,00%)	220 (56,40%)
		Σ	107 (13,80%)	249 (32,00%)	421 (54,20%)
	Items négatifs	H	190 (53,10%)	91 (25,40%)	77 (21,50%)
		F	228 (64,00%)	90 (25,30%)	38 (10,70%)
		Σ	418 (58,50%)	181 (25,40%)	115 (16,10%)

2. Réponses à la 2^{ème} partie du questionnaire

2.1. Réponses à la 2^{ème} partie des questionnaires A1 et B1.

Commençons par rappeler que les sous parties A1 et B1 comprenaient des informations complémentaires de distinctivité, consensus et 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 4.

Avec la consigne surnormative et les items positifs, les attributions à la personne viennent en premier (avec $p < 0,01$)¹⁹. Pour les items négatifs, les résultats sont plus complexes, avec seulement trois différences significatives : globalement (hommes et femmes réunis), les attributions aux circonstances sont plus fréquentes que celles au stimulus (avec $p < 0,01$) ; chez les hommes ces attributions aux circonstances dominent les attributions à la personne (avec $p = 0,02$) ou au stimulus (avec $p < 0,01$), sans qu'il y ait de différenciation significative entre ces deux derniers types d'attribution. Synthétiquement, pour se faire bien voir et avec des items négatifs, seuls les hommes évitent donc d'effectuer des attributions à la personne.

Avec la consigne contrenormative et pour les items positifs, nous observons que les attributions aux circonstances (ou au stimulus) dominent 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 où aucune différence n'est significative). Quant aux 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).

Tableau 4 : répartition, en données brutes (et en pourcentages), des attributions à la 2^{ème} partie du questionnaire avec informations complémentaires devant conduire à des attributions à la personne (i.e. à des réponses A).

			Attrib. Pers. (réponses A)	Attrib. Sti. (réponses B)	Attrib. Circ. (réponses C)
Consignes Sumorm.	Items positifs	H	84 (76,30%)	17 (15,50%)	9 (8,20%)
		F	90 (81,80%)	17 (15,50%)	3 (2,70%)
		Σ	174 (79,10%)	34 (15,50%)	12 (5,40%)
	Items négatifs	H	26 (28,90%)	19 (21,10%)	45 (50,00%)
		F	34 (37,80%)	25 (27,80%)	31 (34,40%)
		Σ	60 (33,30%)	44 (24,50%)	76 (42,20%)
Consignes Contrenorm.	Items positifs	H	24 (18,50%)	50 (38,50%)	56 (43,00%)
		F	38 (29,20%)	40 (30,80%)	52 (40,00%)
		Σ	62 (23,90%)	90 (34,60%)	108 (41,50%)
	Items négatifs	H	58 (48,30%)	36 (30,00%)	26 (21,70%)
		F	69 (57,50%)	27 (22,50%)	24 (20,00%)
		Σ	127 (52,90%)	63 (26,30%)	50 (20,80%)

2.2. Réponses à la 2^{ème} 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 5.

Nous remarquons, avec la consigne sumormative et tout d'abord pour les items positifs : que globalement les attributions à la personne sont globalement plus fréquentes que celles au stimulus, ces dernières dominant celles aux circonstances (avec au minimum $p=0,05$) ; que 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) ; et que 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 (avec $p<0,01$) les attributions à la personne.

Avec la consigne contrenormative et les items positifs, on remarque que les attributions au stimulus ou aux circonstances devancent les attributions à la personne (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 au minimum égal à 0,02).

Tableau 5 : répartition, en données brutes (et en pourcentages), des attributions à la 2^{ème} partie du questionnaire avec informations complémentaires devant conduire à des attributions au stimulus (i.e. à des réponses B)

			Attrib. Pers. (réponses A)	Attrib. Sti. (réponses B)	Attrib. Circ. (réponses C)
Consignes Surnorm.	Items positifs	H	61 (53,00%)	32 (27,80%)	22 (19,20%)
		F	62 (41,90%)	62 (41,90%)	24 (16,20%)
		Σ	123 (46,80%)	94 (35,70%)	46 (17,50%)
	Items négatifs	H	18 (16,40%)	44 (40,00%)	48 (43,60%)
		F	11 (8,30%)	71 (53,80%)	50 (37,90%)
		Σ	29 (12,00%)	115 (47,50%)	98 (40,50%)
Consignes Contrenorm.	Items positifs	H	23 (18,10%)	46 (36,20%)	58 (45,70%)
		F	20 (15,50%)	51 (39,50%)	58 (45,00%)
		Σ	43 (16,80%)	97 (37,90%)	116 (45,30%)
	Items négatifs	H	48 (40,70%)	33 (28,00%)	37 (31,30%)
		F	60 (50,00%)	37 (30,80%)	23 (19,20%)
		Σ	108 (45,40%)	70 (29,40%)	60 (25,20%)

2.3. Réponses à la 2^{ème} 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 6.

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, nous observons que les attributions aux circonstances arrivent systématiquement en première position et celles à la personne systématiquement en dernière position (avec au minimum $p=0,02$)²⁰. Quant aux 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 $p < 0,01$).

Tableau 6 : répartition, en données brutes (et en pourcentages), des attributions à la 2ème partie du questionnaire avec informations complémentaires devant conduire à des attributions aux circonstances (i.e. à des réponses C)

			Attrib. Pers. (réponses A)	Attrib. Sti. (réponses B)	Attrib. Circ. (réponses C)
Consignes Sumorm.	Items positifs	H	22 (17,20%)	38 (29,70%)	68 (53,10%)
		F	22 (17,30%)	39 (30,70%)	66 (52,00%)
		Σ	44 (17,20%)	77 (30,20%)	134 (52,60%)
	Items négatifs	H	4 (3,60%)	31 (27,70%)	77 (68,70%)
		F	8 (6,70%)	44 (37,00%)	67 (56,30%)
		Σ	12 (5,20%)	75 (32,50%)	144 (62,30%)
Consignes Contrenorm.	Items positifs	H	17 (13,00%)	48 (37,00%)	65 (50,00%)
		F	27 (20,80%)	43 (33,00%)	60 (46,20%)
		Σ	44 (17,00%)	91 (35,00%)	125 (48,00%)
	Items négatifs	H	48 (40,00%)	38 (31,70%)	34 (28,30%)
		F	61 (50,80%)	27 (22,50%)	32 (26,70%)
		Σ	109 (45,40%)	65 (27,10%)	66 (27,50%)

Nous avons 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 et pour les items négatifs. Nos résultats vont dans le sens de la première hypothèse, avec utilisation du biais de positivité : pour se mettre en valeur, nos sujets 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 (Gangloff, soumis).

Nous nous demandions également quelles seraient les attributions réalisées par nos sujets 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 nous pensons également obtenir 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)²¹.

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 dû conduire, avec cette consigne contrenormative, à ce que les sujets 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). Car 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 nos sujets 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 personnes²². L'alternative interprétative reste ouverte.

Enfin, en ce qui concerne les informations devant conduire à des attributions au stimulus, force est de constater que nos hypothèses ne sont que partiellement 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, et alors 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 nos sujets 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 que nos sujets, en l'absence d'informations de distinctivité, consensus et consistance, sont bien conscients des attentes des recruteurs et appliquent les biais valorisés par ces derniers. Quant aux situations avec informations, reste maintenant à mettre en place une étude complémentaire destinée à savoir si les attributions observées sont bien celles attendues des recruteurs...

Bernard Gangloff est professeur de Psychologie Sociale du Travail à l'Université de Rouen. Ses travaux, d'approche expérimentale, portent sur les processus attributifs en matière d'évaluation professionnelle (aspects normatifs, utilité microsociale, biais instrumentaux, ...).

Courriel : bernard.gangloff@univ-rouen.fr

NOTES

¹cf. par exemple, en témoignage de l'acceptation quasi-consensuelle de ce modèle, initié par McCrae et Costa (1985) : Hogan, De Fruyt et Rolland (2006) qui parlent de "modèle de référence (p. 247), Saucier et Goldberg (2006), qui emploie l'expression de "modèle structural dominant" (p.266), Caprara, Barbaranelli et Borgoni (1997, p13), Rolland (1994, p65), ou encore (cités par Pervin, 1994, p103) Digman (1990, p436), Widiger (1993, p82), etc.

²cf. à ce propos le retentissant ouvrage de Mischel (1968) et sa réanalyse par Shweder (2006).

³Par exemple (Beauvois, 1976, p14) : "Le rôle de l'environnement dans le déterminisme des conduites évacué du procès évaluatif. [celui-ci peut] déboucher sur la sanction de l'individu".

⁴Mollaret et Mignon (2006, p. 313 à 316) en fournissent diverses illustrations).

⁵Au 19^{ème} siècle, Nietzsche (éd.1968), a employé le terme d'erreur fondamentale" (terme repris par Ross en 1977), puis des auteurs comme Jellison et Green (1981) y ont vu davantage l'expression d'une norme.

⁶Pour 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 (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).

⁷C'est-à-dire en cas d'informations complémentaires associant distinctivité faible, consensus faible et consistance forte.

⁸C'est-à-dire que les mêmes attributions sont obtenues si, sur la dimension "amabilité" par exemple, l'acteur adopte un comportement aimable ou non aimable.

⁹Dans cette étude, 8 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.

¹⁰Gangloff (soumis)

¹¹A l'instar de ce que l'on observe dans les inventaires de personnalité, et plus globalement dans les situations de recrutement, nous avons choisi de mettre en scène des situations qui relèvent des différentes sphères de vie et pas uniquement de la sphère professionnelle.

¹²Il est certain qu'une consigne préconisant de répondre sincèrement ne peut totalement supprimer les réponses falsifiées (cf. par exemple sur ce point les remarques de Hogan, De Fruyt et Rolland, 2006, p. 251 et s.). Aussi est-il évident qu'avec les consignes que nous employons ici (surnormative et contrenormative), nous provoquons, et donc contrôlons, ces falsifications.

- ¹³Les consignes, les items, et des exemples d'informations complémentaires figurent respectivement en annexes 1, 2 et 3.
- ¹⁴Le biais de positivité (Lewicka, Czapinski et Peters (1992) ou de complaisance (Zuckerman (1979) consiste à n'attribuer à l'auteur que les conduites positives.
- ¹⁵Par emploi du biais de mortification (Gangloff, soumis).
- ¹⁶Par application du biais de modestie (Dubois, 1994, p101).
- ¹⁷Cette différenciation hommes/femmes a été établie dans un but purement descriptif, notamment sans hypothèse particulière.
- ¹⁸Ajoutons 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.
- ¹⁹Les 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).
- ²⁰Plus précisément : globalement (hommes et femmes réunis), les attributions aux circonstances dominent celles au stimulus, ces dernières devant 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 $p < 0,01$) ; chez les femmes les attributions aux circonstances dominent celles à la personne (avec $p < 0,01$).
- ²¹La différenciation en fonction du genre étant très complexe, nous ne hasarderons ici aucune interprétation.
- ²²La 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.

Job applicants are often described in terms of five so-called personality dimensions. Psychological tests are used in which subject's answers are attributed to internal features when they could also be consequences of external factors. It has been found that recruiters place heavy weight on such biased attributions.

In this study, we ask whether this weighting is perceived by job applicants, and whether they consider that it persists even when additional information is provided that would logically point to external stimuli or circumstances.

The methodology involved asking 600 employees to consider items already filled out in a Big Five questionnaire, and tell us what personality dimensions they would infer from them to give either a good or a bad impression, knowing that, in half the cases, they had no information to justify such inferences. We found that our subjects were very well aware of biased attributions that recruiters consider important and of the influence, modulated by the respondent's gender, of complementary information.

RÉFÉRENCES

- BEAUVOIS, J.-L. (1976). Problématique des conduites sociales d'évaluation. *Connexions*, 19, 7-30.
- BEAUVOIS, J.-L. (1984). *La Psychologie quotidienne*. Paris : PUF
- BEAUVOIS, J.-L. (1990). L'acceptabilité sociale et la connaissance évaluative. *Connexions*, 59, 7-16.
- CAPRARA, G.V., BARBARANELLI, C. et BORGOGNI, L. (1997). *Alter ego ; les 5 facteurs fondamentaux de la personnalité*. Paris : E.A.P.
- DUBOIS, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. PUG.
- GANGLOFF, B. (2002). L'internalité et l'allégeance considérées comme des normes sociales. *Les Cahiers de Psychologie Politique*, n°2.
- 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. (2006). Normativité de la croyance en un monde juste via "le paradigme du législateur" : une étude sur des recruteurs. *14^{ème} Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*. Hammamet (Tunisie).
- GANGLOFF, B. (soumis). Valorisation professionnelle des biais inférentiels issus du Gros Cinq. *Psychologie du Travail et des Organisations*.
- GANGLOFF, B. et PASQUIER, D. (2007). When personality traits psychology preserves the social order : an implementation on the Big Five theory via the attributional cube theory of Kelley. *5th International Conference of Applied Psychology*. (Roumanie).
- HARDY-MASSARD, S. et GANGLOFF, B. (2007). Attributional biases in the judicial decisions. *5th International Conference of Applied Psychology*. Timisoara (Roumanie).
- HOGAN, R.T., DE FRUYT, F. et ROLLAND, J.-P. (2006). Validité et intérêt des méthodes d'évaluation de la personnalité à des fins de sélection : une perspective de psychologie appliquée aux problèmes des entreprises. *Psychologie Française*, 51, 245-264.
- 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, 643-649.
- KELLEY, H.H. (1967). Attribution theory in social psychology. In L. Levine (Ed.). *Symposium on Motivation* : Press, 15, 192-238.
- LABERON, S. et VONTHRON, A.-M. (2008). Les profils recherchés et rejetés par des recruteurs professionnels en France. *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol.14(3), 238-256.
- LEWICKA, M., CZAPINSKI, J. et PETERS, G. (1992). Positive-negative asymmetry or when the heart needs a reason. *European Journal of Social Psychology*, 22, 425-434.

- MISCHEL, W. (1968). *Personality and assesement*. Wiley : New-York.
- McARTHUR, L. (1972). The how and what of why : some determinants and consequences of causal attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 172-193.
- McCRAE, R.R. et COSTA Jr, P.T. (1985). Updating 's "adequate taxonomy" : intelligence and personality dimensions in natural langage and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 710-721.
- MOLLARET, P. et Mignon, A. (2006). Vers une approche psychosociale du jugement de "personnalité". *Psychologie Française*, 51, 307-325.
- NIETZSCHE, F. (ed. franç. 1968). *Humain trop humain*. Paris : Gallimard, vol.1
- PERVIN, (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psychological Inquiry*, 5(2), 103-113.
- 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.
- ROSS, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings : distorsions in the attribution process. In : L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New-York : Academic Press, vol.10, 173-220.
- SAUCIER, G. et GOLDBERG, L.R.(2006). Personnalité, caractère et tempérament : la structure translinguistique des traits. *Psychologie Française*, 51, 265-284.
- SHWEDER, R.A. (2006). Des personnes et des situations aux préférences et contraintes. *Psychologie Française*, 51, 327-336.
- WEINER, B., FRIEZE, I., KUKLA, A., REED, L., REST, S. et ROSENBAUM, R-M. (1972). 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 behavior*. : General learning Press.
- 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.

ANNEXE 1 : 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 ne 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 2 : LES ITEMS

2.1. Les items du questionnaire A

1. *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.

2. *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.

3. *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.

4. *En cas de difficulté, Paul se montre inquiet*

C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer inquiet.

C'est la difficulté qui induit qu'il se montre inquiet.

Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer inquiet.

5. *Face à des inconnus, Paul se montre sûr de lui.*

C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer sûr de lui.

Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre sûr de lui.

Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer sûr de lui.

2.2. Les items du questionnaire B

1. *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.

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 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. *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.

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.

ANNEXE 3 : 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.