



HAL
open science

L'application des inférences de Kelley dans le recrutement

Bernard Gangloff

► **To cite this version:**

Bernard Gangloff. L'application des inférences de Kelley dans le recrutement. *Revue québécoise de psychologie*, 2013, 34 (1), pp.219-246. hal-01705652

HAL Id: hal-01705652

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-01705652>

Submitted on 9 Feb 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.

L'APPLICATION DES INFÉRENCES DE KELLEY DANS LE RECRUTEMENT

APPLICATION OF KELLEY'S INFERENCES TO RECRUITMENT

Bernard Gangloff¹

Université de Rouen (France)

CONTEXTE THÉORIQUE

Il est 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 à partir de réponses fournies à des questionnaires autodescriptifs), ils infèrent des traits de personnalité qu'ils attribuent aux individus. Plus précisément, ils en infèrent généralement cinq traits de personnalité, puisqu'actuellement le modèle des traits le plus utilisé est le modèle en cinq facteurs (le *Big Five*)², modèle selon lequel la personnalité pourrait 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 la personnalité de l'acteur considérée comme seule source de ses comportements.

Selon Beauvois (1976)³, 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. Ainsi, dans le cadre d'un examen psychotechnique devant déboucher sur des décisions d'action vis-à-vis d'un individu, cette attribution de ses comportements à l'acteur a des conséquences à la fois en termes de préservation de l'environnement social mais également en

-
1. Adresse de correspondance : Département de psychologie, Rue Lavoisier, 76821 Mont Saint Aignan, France. Téléphone : 02.35.14.64.45. Courriel : bernard.gangloff@univ-rouen.fr
 2. Voir par exemple, en témoignage de l'acceptation quasi-consensuelle de ce modèle : Caprara, Barbaranelli et Borgogni (1997, p. 13), Rolland (1994, p. 65), etc.
 3. Par exemple (Beauvois, 1976, p. 14) : « Le rôle de l'environnement dans le déterminisme des conduites évacué du procès évaluatif, [celui-ci peut] déboucher sur la sanction de l'individu ».

termes de légitimation de sanctions positives ou négatives (recrutement, promotion, ou inversement licenciement...) dirigées sur l'individu testé.

Il convient en effet de rappeler (Beauvois 1990) que l'établissement d'un profil de personnalité est un acte évaluatif (et non descriptif), et qu'un tel acte est rarement gratuit. Il participe en effet généralement d'une utilité, d'un objectif : celui d'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). Cela signifie que cette décision d'action semble nécessiter, pour optimiser sa justification, ce profil de personnalité. Il semble 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 « d'instance de distribution » (Gangloff, 2004)¹ afin de se prémunir contre toute éventuelle accusation d'arbitraire de nos décisions, l'un des meilleurs moyens est de déclarer l'individu examiné responsable de ses comportements et donc 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 d'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 alors, dans un deuxième temps, de pratiquer des attributions internes en matière « d'instance de contrôle » (Lefcourt, 1966; Rotter, 1966), c'est-à-dire permettrait de déclarer l'individu responsable des sanctions dont il sera l'objet. Ainsi, dès 1944, Heider a observé que les individus ont tendance à la responsabilisation individuelle, c'est-à-dire à réaliser davantage d'attributions à la personne qu'à l'environnement (voir aussi Heider, 1958)². Cette constatation a eu une influence considérable dans la connaissance des processus attributionnels. Jones et Davis (1965) puis Kelley (1967; 1973) reprendront les formulations initiales du statisticien naïf de Heider et développeront, chacun à leur manière, une théorie attributionnelle.

1. Alors que l'instance de contrôle (ou *Locus of Control*) porte sur l'explication des renforcements que reçoit une personne, l'instance de distribution (ou *Locus of Distribution*) concerne l'explication des renforcements que l'on distribue : dans le premier cas on se place du point de vue du récepteur de la sanction, dans le second dans le cadre de celui qui diffuse la sanction.

2. Soulignons que cette responsabilisation de l'acteur avait déjà été relevée au 19^e siècle par Nietzsche (éd. 1968), puis plus récemment Ross (1977), l'un et l'autre considérant cette attribution illégitime comme une « erreur fondamentale » (avant que des auteurs comme Jellison et Green, 1981, y voient, du fait de sa fréquence, davantage une norme qu'une erreur).

Le modèle des inférences correspondantes de Jones et Davis (1965) a pour objectif d'examiner comment un observateur attribue à un individu des dispositions personnelles stables à partir de l'observation des actions de cet individu. Plus précisément, il s'agit de savoir comment un observateur va, à partir de l'observation d'une action, inférer des intentions de comportement, ces intentions conduisant à attribuer une disposition personnelle à l'acteur. Ce processus attributif nécessiterait plusieurs conditions : l'action doit avoir eu (ou avoir pu avoir) un effet (si, comme le souligne Beauvois, 1984, p. 42, l'acteur se contente de siffloter dans la rue, cela n'affecte personne); l'acteur doit être conscient de l'effet de son action (si ce n'est pas le cas, on ne peut inférer d'intention), doit posséder les capacités nécessaires à l'accomplissement de cette action (cette action ne doit pas relever de la chance) et doit avoir eu la liberté de l'accomplir (l'action ne doit relever ni de la prescription de rôle ni de la désirabilité sociale); enfin, l'action doit avoir eu un effet spécifique (sachant que deux actions peuvent avoir le même effet, il convient de comparer l'effet de l'action à l'effet d'autres actions possibles mais non effectuées : seul un effet spécifique peut relever d'une intention spécifique). Lorsque l'ensemble de ces conditions est réuni, l'observateur va pouvoir établir une correspondance entre l'action, l'intention et une disposition.

A la même époque, Kelley (1967) va élaborer le modèle de covariation entre les causes et les effets (également appelé cube attributionnel). Il s'agit, comme dans le modèle de Jones et Davis, d'inférer des causes à partir des effets, mais dans une optique plus large : d'une part Kelley examine aussi bien les attributions sur soi (auto-attributions) que sur autrui (hétéro-attributions), d'autre part, et surtout, il vise non seulement à déterminer comment on parvient à des attributions internes (à l'instar de Jones et Davis), mais également, en corollaire, comment on n'y parvient pas (c.-à-d. comment on aboutit à des attributions externes).

Kelley définit le processus d'attribution comme une analyse de variance implicite en faisant l'hypothèse que l'individu fonctionne comme un scientifique intuitif recherchant les informations lui permettant de déterminer si le comportement observé est dû à des facteurs dispositionnels (internes) ou situationnels (externes). Dans cette optique, la démarche adoptée par l'individu serait comparable à celle d'un scientifique procédant à un raisonnement logique de covariation, cette covariation se fondant sur l'idée qu'une action est attribuée à l'une des causes avec laquelle elle covarie. Ce principe sert à analyser les modifications des effets (c'est-à-dire les comportements du sujet) en fonction des variations situationnelles (en l'occurrence les autres individus et les modalités temporelles et circonstancielles de la situation). Cet examen, qui peut conduire à des attributions soit internes soit externes, est alors déterminée par trois types d'informations situationnelles possédées

par l'observateur : informations de consensus, de distinctivité et de consistance.

Soit l'exemple d'un lecteur ayant apprécié un livre. L'analyse de consensus consiste à comparer le comportement de l'individu examiné avec celui des autres lecteurs et à se demander si l'individu est le seul à avoir apprécié le livre. La distinctivité porte sur les réactions de l'individu par rapport au stimulus : l'observateur se demande si l'individu n'a apprécié que ce livre ou tous les livres qu'il a lus. Enfin, la dimension de consistance vise à comparer le comportement de l'individu dans la situation examinée avec celui qu'il adopte dans d'autres circonstances : en pratique, il s'agit de savoir si l'individu éprouve le même plaisir à lire en fonction du moment et du lieu où il lit le livre. Dans ce modèle, la variation des effets est ainsi examinée selon quatre facteurs : l'objet (c.-à-d. le livre), les modalités temporelles d'interactions avec l'objet, les modalités circonstancielles d'interaction avec l'objet, les individus en interaction avec l'objet. L'examen de ces quatre facteurs permet alors de réaliser des attributions soit à l'individu, soit au stimulus (le livre), soit à la situation. McArthur (1972) prend un autre exemple illustrant les modalités conduisant à chacun de ces trois déterminants : Jean rit du comédien. Cet effet peut être provoqué par diverses raisons : soit Jean rit car c'est propre à sa personnalité (il rit pour un oui pour un non; attribution à l'acteur); soit il rit en raison d'une caractéristique particulière du comédien (ce comédien est irrésistiblement drôle; attribution au stimulus); soit ce comportement hilare est lié à des modalités temporelles (par exemple Jean a un peu trop bu lors de son déjeuner précédant le spectacle; attribution aux circonstances). Chaque raison évoquée pourrait donc être la cause du rire de Jean. Dans une logique statistique telle que l'analyse de variance, l'effet (c.-à-d. le rire) sera considéré comme étant dû à la personnalité de Jean : 1) si Jean est le seul à rire de ce comédien (faible consensus), 2) s'il rit systématiquement aux spectacles de ce comédien (forte consistance) et 3) si tous les comédiens l'amuse (faible distinctivité).

Le modèle de Kelley est ainsi plus général que celui des inférences correspondantes¹. Il aboutit notamment à considérer que le comportement d'un individu peut être attribué certes à la personne, mais aussi parfois aux stimuli ou aux circonstances si l'analyste dispose d'informations complémentaires ayant trait à la distinctivité (qui concerne donc la variation des réactions de l'acteur à des stimuli équivalents), à la consistance

1. Notons d'ailleurs qu'en 1976, Jones a proposé une reformulation du modèle initial qu'il avait établi avec Davis en 1965, en y intégrant des éléments « d'attente de comportements » renvoyant au consensus, à la distinctivité et à la consistance du modèle de Kelley (cf. Jones et McGillis, 1976) : attentes de certains comportements de l'acteur, soit en fonction de son appartenance groupale (ce qui renvoie au consensus), soit en fonction de la connaissance des comportements antérieurs de l'acteur (ce qui réfère à la distinctivité et à la consistance).

(consistance dans le temps et consistance malgré la variation du contexte dans lequel l'acteur est en contact avec le stimulus) et au consensus (identité des conduites réactives de différents acteurs) quant au comportement observé¹. Et Mc Arthur (1972) a vérifié expérimentalement la validité de ce modèle en demandant à 88 participants de répondre à un questionnaire de 16 items (Jean rit du comédien,...), chacun suivi de trois compléments d'informations renvoyant respectivement : au consensus avec deux modalités (fort *versus* faible consensus); au caractère distinctif, avec deux modalités (forte *versus* faible distinctivité); et enfin à la consistance (forte *versus* faible consistance). Les résultats mettent en évidence qu'on obtient une attribution à la personne en associant distinctivité faible, consensus faible et consistance forte; une attribution au stimulus par l'association de distinctivité forte, consensus fort et consistance forte; et qu'on aboutit à une attribution aux circonstances lorsque l'on associe distinctivité forte et consistance faible (le consensus n'intervenant pas pour cette attribution)².

Ce modèle a également été repris par Orvis, Cunningham et Kelley (1975), par Pruitt et Insko (1980) et par Gangloff et Pasquier (2008) dans une étude où des participants « naïfs » (sans compétences particulières ni en psychologie, ni, par rapport à l'étude présente, dans le domaine du recrutement) devaient effectuer, dans une situation sans enjeu (c'est-à-dire sans objectif d'étayage d'une action ultérieure), en bénéficiant ou non d'informations de distinctivité, consensus et consistance, des attributions

1. Notons qu'en 1973, Kelley a complété son modèle pour mieux l'adapter aux attributions que nous réalisons, de manière économique, dans la vie quotidienne. Kelley introduit ainsi la notion de schéma causal, qui consiste en un raisonnement court de la pensée. Pour qu'un schéma causal se mette en place, certains principes sont nécessaires, comme le principe d'élimination, qui consiste à éliminer une cause donnée si d'autres causes sont également présentes. Pour illustrer ce principe, Deschamps (1996) prend l'exemple du coup de foudre entre un homme et une femme : si cette dernière est pourvue d'un charme irrésistible, il est inutile de pousser le raisonnement plus loin, la beauté rayonnante de cette femme suffit à expliquer l'événement (l'observateur peut ainsi négliger les circonstances et la personnalité du soupirant). Autre principe : l'augmentation, qui concerne l'amplification du rôle d'une cause facilitatrice en présence d'une cause inhibitrice. Ce principe se produit généralement lorsqu'une cause facilitatrice et une cause inhibitrice sont simultanément présentes (une cause inhibitrice amoindrit l'effet tandis que la cause facilitatrice l'accroît) : la cause facilitatrice sera jugée plus importante que si elle avait été seule présente. Par exemple, Jean, étudiant intelligent (cause facilitatrice), est très malade (cause inhibitrice) lorsqu'il se présente à son examen de fin d'année, mais il réussit brillamment cet examen. On attribuera la réussite de Jean à son intelligence (cause facilitatrice), et ce encore plus que si Jean avait passé l'examen en bonne santé. Ici, la cause inhibitrice (la maladie) a pour effet de rendre la cause facilitatrice (l'intelligence) encore plus privilégiée pour expliquer la cause de la réussite.
2. Une étude de Kruglanski, Schwartz, Maides et Hamel (1978) montre par ailleurs que les individus utilisent le plus souvent les informations consistantes, un peu moins les informations distinctives et enfin, en dernier lieu, les informations consensuelles. Dans un autre travail, McArthur (1976) observe également que l'utilisation de la distinctivité est plus fréquente que celle du consensus.

explicatives de conduites référant aux cinq dimensions du *Big Five*. Il fut alors observé que les attributions à la personne (c'est-à-dire attributions internes) ne sont systématiques que si les informations complémentaires associant distinctivité faible, consensus faible et consistance forte s'y prêtent. Dans le cas contraire, les attributions portent 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 dimension¹. Soit autant de résultats correspondant aux prévisions de Kelley. Mais cette étude a surtout mis en évidence, que même en l'absence de telles informations, les attributions ne sont que minoritairement internes. Il était donc possible de se demander si l'absence d'enjeu n'expliquait pas ce dernier résultat. Aussi, dans une autre étude, cette fois avec enjeu² (Gangloff, 2009), il fut demandé à des professionnels du recrutement d'évaluer des candidats à un emploi selon les attributions effectuées par des candidats ne disposant pas des informations complémentaires leur permettant de réaliser rationnellement (selon Kelley) une quelconque attribution. Il fut alors constaté que des valorisations différenciées sont réalisées malgré l'impossibilité rationnelle de réaliser des attributions, et que ces valorisations conduisent à préférer comme candidat celui qui, sur les pôles positifs des items fait état d'attributions plus fréquentes à la personne qu'au stimulus ou aux circonstances et qui, sur les pôles négatifs, réalise des attributions externes. En d'autres termes, dans une situation avec enjeu, les attributions à la personne dominent, même en l'absence d'informations complémentaires, mais uniquement lorsque les dimensions sont présentées sous leur pôle positif.

Nous avons souhaité ici rééditer cette dernière étude, mais en fournissant maintenant aux évaluateurs les informations permissives (selon Kelley) d'attributions, la question étant de savoir si ces évaluateurs allaient encore préférer comme candidats ceux qui feraient des attributions internes malgré des informations devant logiquement (toujours selon Kelley) conduire à des attributions externes. Autre manière de l'exprimer, plus en adéquation avec notre opérationnalisation, nous nous sommes demandés si des professionnels du recrutement attendraient d'un bon candidat qu'il fonctionne rationnellement en appliquant systématiquement le modèle de Kelley et inversement que le mauvais candidat s'en détache, ou si à l'opposé ces professionnels valoriseraient les candidats réalisant des inférences biaisées, c'est-à-dire réalisant notamment des attributions internes malgré la présence d'informations devant logiquement, selon le

-
1. C'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.
 2. C'est-à-dire étude dans laquelle la tâche des participants était susceptible de conduire à des décisions d'actions ultérieures.

modèle de Kelley, conduire à des attributions externes. Cette interrogation met donc à l'épreuve deux hypothèses opposées. Complémentairement, nous nous sommes demandés si, quel que soit le sens de la réponse, cette réponse serait homogène, c'est-à-dire se vérifierait indépendamment de la dimension psychologique mesurée et de la valence positive vs négative des items, ou si au contraire, les applications du modèle de Kelley oscilleraient en fonction de ces deux variables, soit à nouveau deux hypothèses contraires.

MÉTHODE

Nous avons utilisé « le paradigme du législateur » (Gangloff, 2006), c'est-à-dire que nous avons présenté à des professionnels du recrutement un questionnaire mettant en scène 10 comportements, à la suite de chacun desquels nos participants devaient cocher, parmi trois attributions proposées et exclusives entre elles, celle qu'ils souhaiteraient obtenir d'un bon candidat à un emploi, celle qu'ils pensaient qu'ils obtiendraient d'un candidat moyen, et enfin celle qu'ils pensaient obtenir d'un mauvais candidat¹.

Le questionnaire utilisé était constitué de 10 phrases renvoyant aux cinq dimensions du *Big Five* (deux phrases par dimension, l'une située sur le pôle positif et la seconde sur le pôle négatif)². Par exemple, pour la dimension « amabilité », les deux items suivants étaient utilisés : « Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable » (item renvoyant à la dimension « amabilité », formulé de manière positive) et « avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable » (item renvoyant à la dimension « amabilité », formulé de manière négative)³.

Parallèlement à chacun de ces items, une combinaison particulière de trois informations (l'une de distinctivité, la deuxième de consistance et la troisième de consensus) était fournie. Par exemple, pour la dimension « amabilité » dans son versant positif, les trois combinaisons suivantes étaient proposées :

-
1. Une étude antérieure (Gangloff, 2003) ayant mis en évidence l'absence d'impact du poste à pourvoir et du secteur d'activité (public/privé) sur le profil attendu d'un bon candidat, nous avons choisi ici de ne spécifier ni poste ni secteur, privilégiant ainsi l'extension éventuelle des résultats que nous pouvions obtenir.
 2. Les 10 items de ce questionnaire, déjà antérieurement employés (Gangloff & Pasquier, 2008) ont fait l'objet d'une analyse de correspondances avec les cinq dimensions du *Big Five* (cette validation, réalisée par Pasquier en 1997, a donné lieu à un document interne de la société Avenir et Entreprise). La consigne, les 10 items utilisés et une présentation complète d'un item figurent respectivement en annexes 1, 2 et 3.
 3. À 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.

- Pour une attribution à la personne (distinctivité faible, consensus faible et consistance forte) *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* (consistance forte).
- Pour une attribution aux circonstances (distinctivité forte et consistance faible -le consensus n'intervenant pas pour cette attribution) : *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.*
- Pour une attribution au stimulus (distinctivité forte, consensus fort et consistance forte) : *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* (consistance forte).

À la suite de chacun des 10 items et des informations les accompagnant, les participants devaient cocher, parmi trois attributions proposées (à la personne, aux circonstances ou au stimulus), celle que devrait selon eux fournir un bon candidat à un emploi, celle qu'ils escomptaient d'un candidat moyen, et celle qu'ils pensaient obtenir d'un mauvais candidat¹.

Afin d'éviter qu'un même sujet soit confronté aux cinq conduites, référant aux cinq dimensions de personnalité, à la fois dans leur version positive et dans leur version négative, chaque sujet n'a été confronté qu'à cinq items, certains renvoyant à des conduites présentées en leur versant positif, d'autres à des conduites présentées en leur version négative (les questionnaires A renvoyaient ainsi à « large d'esprit, minutieux, sûr de lui, désagréable, inquiet »; les questionnaires B correspondaient à « étroit d'esprit, peu minutieux, peu sûr de lui, agréable, calme »). Par ailleurs, trois lots de questionnaires, de cinq items chacun (items A ou items B), furent réalisés : questionnaires A1 et B1 (où la combinaison des informations devait, selon Kelley, conduire à des attributions à la personne), questionnaires A2 et B2 (où des attributions aux circonstances étaient attendues), et questionnaires A3 et B3 (pour des attributions au stimulus). Six questionnaires, de cinq items chacun (A ou B), ont ainsi été réalisés. Leur constitution est synthétisée dans le Tableau 1.

1. La possibilité de classer un candidat comme « moyen » a été proposée afin d'éviter que nos participants ne cochent deux attributions pour le bon candidat (ou deux attributions pour le mauvais). De ce fait (autre qu'elles ne présentent pas d'intérêt par rapport à notre questionnement), les attributions attendues du candidat moyen n'ont pas été prises en compte dans nos analyses.

Nous avons alors étudié la répartition des réponses sur le « bon » et sur le « mauvais » candidat, et nous y avons appliqué des traitements par χ^2 à systématiquement 1 ddl, en prenant comme seuil de significativité .05.

Notre échantillon, basé sur le volontariat et assurant l'anonymat, était constitué de 420 participants (tous de genre masculin), travaillant (exclusivement, principalement ou occasionnellement) dans le domaine du recrutement. Ils ont été contactés puis approchés sur leur lieu de travail, sur la base d'un listing des agences d'intérim, des cabinets de conseil en recrutement et en gestion des ressources humaines, et répartis aléatoirement en 6 groupes de 70 (soit un groupe pour chacun des 6 questionnaires), ainsi que l'illustre le Tableau 2.

Tableau 1
Les 6 questionnaires avec les items utilisés et les attributions attendues

| Dimensions | Questionnaires A1, A2, A3 | Questionnaires B1, B2, B3 |
|-------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Ouverture d'esprit | Large d'esprit | Étroit d'esprit |
| Caractère consciencieux | Minutieux | Peu minutieux |
| Extraversion | Sûr de lui | Peu sûr de lui |
| Amabilité | Désagréable | Agréable |
| Stabilité émotionnelle | Inquiet | Calme |

Tableau 2
Répartition des 420 participants dans les 6 questionnaires

| | Attribution personne (questionnaires A1 et B1) | Attribution circonstances (questionnaires A2 et B2) | Attribution stimulus (questionnaires A3 et B3) |
|--|---|--|--|
| Large d'esprit, minutieux, sûr de lui, désagréable, inquiet (questionnaires A1, A2 et A3). | 70 | 70 | 70 |
| Étroit d'esprit, peu minutieux, peu sûr de lui, agréable, calme (questionnaires B1, B2 et B3). | 70 | 70 | 70 |

RÉSULTATS

Résultats obtenus lors de l'attente d'attributions à la personne
(questionnaires A1 et B1)

Les résultats bruts obtenus en cas d'attente (selon Kelley) d'attributions à la personne sont reportés au Tableau 3.

En regroupant tout d'abord les pôles positifs et négatifs, les analyses statistiques mettent en évidence, de manière significative (avec p variant systématiquement entre .04 et $< .01$), les points suivants :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue à la personne est plus fréquemment jugé bon que mauvais (354/257, $X^2 = 15,39$, $p < .01$), et est-il également jugé meilleur candidat que celui qui attribue au stimulus (354/106, $X^2 = 133,79$, $p < .01$) ou aux circonstances (354/240, $X^2 = 21,87$, $p < .01$),
- pour l'Ouverture d'esprit et pour le Caractère consciencieux, des données identiques sont obtenues, par contre, pour les trois autres dimensions (Amabilité, Stabilité émotionnelle et Extraversion), le candidat attribuant à la personne est autant considéré comme un bon que comme un mauvais candidat; ce candidat attribuant à la personne est également, pour chacune de ces trois dimensions, évalué de la même manière que celui qui attribue aux circonstances. La seule différence significative est un jugement meilleur pour le candidat attribuant à la personne par rapport à celui qui attribue au stimulus (soit respectivement, pour l'Amabilité, la Stabilité émotionnelle et l'Extraversion, 60/24, $X^2 = 15,42$, $p < .01$; 60/23, $X^2 = 16,49$, $p < .01$; et 70/18, $X^2 = 30,72$, $p < .01$).

Au niveau du pôle positif, les différences significatives obtenues (avec p systématiquement $< .01$) sont les suivantes :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue à la personne est plus fréquemment jugé bon que mauvais (263/48, $X^2 = 148,63$, $p < .01$), et il est également jugé meilleur candidat que celui qui attribue au stimulus (263/34, $X^2 = 176,56$, $p < .01$) ou aux circonstances (263/53, $X^2 = 139,55$, $p < .01$),
- des résultats strictement identiques sont obtenus sur chacune des cinq dimensions.

Enfin, au niveau du pôle négatif, les différences significatives obtenues (avec p variant systématiquement entre .04 et $< .01$) sont les suivantes :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue à la personne est maintenant plus fréquemment jugé mauvais que bon (91/209, $X^2 = 46,41$, $p < .01$), il est également jugé plus mauvais candidat que celui qui attribue aux circonstances

Tableau 3

Résultats obtenus avec les questionnaires A1 et B1, c'est-à-dire lorsque, selon Kelley, est attendue une attribution majoritaire à la personne

| | | Pôle positif | | | | Pôle négatif | | | | Pôle positif + Pôle négatif | | | |
|-------------|----------|--------------|-------|-----------|----------|--------------|-------|------------|----------|-----------------------------|-------|------------|----------|
| | | Bon | moyen | Pire | Σ | Bon | Moyen | Pire | Σ | Bon | moyen | Pire | Σ |
| Ouv. esprit | P | 56 | 8 | 6 | 70 | 39 | 2 | 29 | 70 | 95 | 10 | 35 | 140 |
| | S | 4 | 27 | 40 | 71 | 13 | 35 | 22 | 70 | 17 | 62 | 62 | 141 |
| | C | 10 | 35 | 24 | 69 | 18 | 33 | 19 | 70 | 28 | 68 | 43 | 139 |
| | Σ | 70 | 70 | 70 | 210 | 70 | 70 | 70 | 210 | 140 | 140 | 140 | 420 |
| Caract. | P | 49 | 8 | 13 | 70 | 20 | 20 | 30 | 70 | 69 | 28 | 43 | 140 |
| | S | 11 | 43 | 16 | 70 | 13 | 32 | 25 | 70 | 24 | 75 | 41 | 140 |
| | C | 10 | 19 | 41 | 70 | 37 | 18 | 15 | 70 | 47 | 37 | 56 | 140 |
| | Σ | 70 | 70 | 70 | 210 | 70 | 70 | 70 | 210 | 140 | 140 | 140 | 420 |
| Amab. | P | 56 | 5 | 9 | 70 | 4 | 4 | 62 | 70 | 60 | 9 | 71 | 140 |
| | S | 6 | 50 | 14 | 70 | 18 | 47 | 5 | 70 | 24 | 97 | 19 | 140 |
| | C | 8 | 15 | 47 | 70 | 48 | 19 | 3 | 77 | 56 | 34 | 50 | 140 |
| | Σ | 70 | 70 | 70 | 210 | 70 | 70 | 70 | 210 | 140 | 140 | 140 | 420 |
| Stab. émot. | P | 55 | 9 | 6 | 70 | 5 | 14 | 51 | 70 | 60 | 23 | 57 | 140 |
| | S | 9 | 35 | 26 | 70 | 14 | 44 | 12 | 70 | 23 | 79 | 38 | 140 |
| | C | 6 | 26 | 38 | 70 | 51 | 12 | 7 | 70 | 57 | 38 | 45 | 140 |
| | Σ | 70 | 70 | 70 | 210 | 70 | 70 | 70 | 210 | 140 | 140 | 140 | 420 |
| Extrav. | P | 47 | 9 | 14 | 70 | 23 | 10 | 37 | 70 | 70 | 19 | 51 | 140 |
| | S | 4 | 30 | 36 | 70 | 14 | 39 | 17 | 70 | 18 | 69 | 53 | 140 |
| | C | 19 | 32 | 19 | 70 | 33 | 21 | 16 | 70 | 52 | 53 | 35 | 140 |
| | Σ | 70 | 71 | 69 | 210 | 70 | 70 | 70 | 210 | 140 | 141 | 139 | 420 |
| Somme | P | 263 | 39 | 48 | 350 | 91 | 50 | 209 | 350 | 354 | 89 | 257 | 700 |
| | S | 34 | 185 | 132 | 351 | 72 | 197 | 81 | 350 | 106 | 382 | 213 | 701 |
| | C | 53 | 127 | 169 | 349 | 187 | 103 | 60 | 350 | 240 | 230 | 229 | 699 |
| | Σ | 350 | 351 | 349 | 1050 | 350 | 350 | 350 | 1050 | 700 | 701 | 699 | 2100 |

Sont indiqués en gras les lieux des analyses statistiques réalisées. P = attribution effective à la personne, S = attribution effective au stimulus, C = attribution effective aux circonstances.

(91/187, $X^2 = 33,15$, $p < .01$), et il ne se différencie pas de celui qui attribue au stimulus,

- pour l'Ouverture d'esprit, le candidat attribuant à la personne est tout autant jugé bon que mauvais, même s'il est jugé meilleur que celui qui attribue au stimulus (39/13, $X^2 = 13,00$, $p < .01$) ou aux circonstances (39/18, $X^2 = 7,73$, $p = .01$),
- pour le Caractère consciencieux, le candidat attribuant à la personne est tout autant jugé bon que mauvais, il est jugé plus mauvais candidat que celui qui attribue aux circonstances (20/37, $X^2 = 5,07$, $p = .02$), et il ne se différencie pas de celui qui attribue au stimulus,
- pour l'Amabilité et la Stabilité émotionnelle le candidat qui attribue à la personne est également plus fréquemment jugé mauvais que bon (respectivement 4/62, $X^2 = 50,96$, $p < .01$; et 5/51, $X^2 = 37,78$, $p < .01$), et il est également jugé plus mauvais candidat que celui qui attribue au stimulus ou aux circonstances,
- pour l'Extraversion, aucune différence significative n'est mise en évidence.

Résultats obtenus lors de l'attente d'attributions aux circonstances
(questionnaires A2 et B2)

Les résultats bruts obtenus en cas d'attente (selon Kelley) d'attributions aux circonstances sont reportés au Tableau 4.

En regroupant les pôles positifs et négatifs, les analyses statistiques mettent en évidence, de manière significative (avec p variant systématiquement entre .03 et $< .01$), les points suivants :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue aux circonstances est plus fréquemment jugé bon que mauvais (360/129, $X^2 = 109,12$, $p < .01$), et il est également jugé meilleur candidat que celui qui attribue à la personne (360/169, $X^2 = 103,89$, $p < .01$) ou au stimulus (360/169, $X^2 = 103,89$, $p < .01$),
- pour 4 des 5 dimensions (Ouverture d'esprit, Amabilité, Stabilité émotionnelle et Extraversion), des données identiques sont obtenues,
- pour le Caractère consciencieux, le candidat qui attribue aux circonstances est plus fréquemment jugé bon que mauvais (67/33, $X^2 = 11,56$, $p < .01$), il est également jugé meilleur candidat que celui qui attribue à la personne (67/23, $X^2 = 21,51$, $p < .01$), mais il ne se différencie pas de celui qui attribue au stimulus.

Au niveau du pôle positif, les différences significatives obtenues (avec p variant systématiquement entre .04 et $< .01$) sont les suivantes :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue aux circonstances est tout autant jugé bon que mauvais

Tableau 4

Résultats obtenus avec les questionnaires A2 et B2, c'est-à-dire lorsque, selon Kelley, est attendue une attribution majoritaire aux circonstances

| | | Pôle positif | | | | Pôle négatif | | | | Pôle positif + Pôle négatif | | | |
|-------------------------|----------|--------------|-------|------------|----------|--------------|-------|-----------|----------|-----------------------------|-------|------------|----------|
| | | Bon | moyen | Pire | Σ | Bon | moyen | Pire | Σ | Bon | moyen | Pire | Σ |
| Ouverture d'esprit | P | 37 | 6 | 27 | 70 | 7 | 12 | 51 | 70 | 44 | 18 | 78 | 140 |
| | S | 10 | 32 | 28 | 70 | 18 | 40 | 12 | 70 | 28 | 72 | 40 | 140 |
| | C | 23 | 32 | 15 | 70 | 44 | 18 | 8 | 70 | 67 | 50 | 23 | 140 |
| | Σ | 70 | 70 | 70 | 210 | 69 | 70 | 71 | 210 | 139 | 140 | 141 | 420 |
| Caractère consciencieux | P | 21 | 17 | 32 | 70 | 2 | 9 | 59 | 70 | 23 | 26 | 91 | 140 |
| | S | 28 | 35 | 7 | 70 | 22 | 38 | 10 | 70 | 50 | 73 | 17 | 140 |
| | C | 22 | 18 | 30 | 70 | 45 | 22 | 3 | 70 | 67 | 40 | 33 | 140 |
| | Σ | 71 | 70 | 69 | 210 | 69 | 69 | 72 | 210 | 140 | 139 | 141 | 420 |
| Amabilité | P | 34 | 10 | 26 | 70 | 7 | 6 | 57 | 70 | 41 | 16 | 83 | 140 |
| | S | 8 | 42 | 20 | 70 | 16 | 46 | 8 | 70 | 24 | 88 | 28 | 140 |
| | C | 28 | 19 | 23 | 70 | 47 | 18 | 5 | 70 | 75 | 37 | 28 | 140 |
| | Σ | 70 | 71 | 69 | 210 | 70 | 70 | 70 | 210 | 140 | 141 | 139 | 420 |
| Stabilité émotionnelle | P | 29 | 10 | 31 | 70 | 8 | 6 | 56 | 70 | 37 | 16 | 87 | 140 |
| | S | 18 | 34 | 18 | 70 | 15 | 47 | 8 | 70 | 33 | 81 | 26 | 140 |
| | C | 23 | 27 | 20 | 70 | 47 | 17 | 6 | 70 | 70 | 44 | 26 | 140 |
| | Σ | 70 | 71 | 69 | 210 | 70 | 70 | 70 | 210 | 140 | 141 | 139 | 420 |
| Extraversion | P | 19 | 15 | 36 | 70 | 5 | 7 | 58 | 70 | 24 | 22 | 94 | 140 |
| | S | 17 | 32 | 21 | 70 | 17 | 46 | 7 | 70 | 34 | 78 | 28 | 140 |
| | C | 34 | 23 | 13 | 70 | 47 | 17 | 6 | 70 | 81 | 40 | 19 | 140 |
| | Σ | 70 | 70 | 70 | 210 | 69 | 70 | 71 | 210 | 139 | 140 | 141 | 420 |
| Somme | P | 140 | 58 | 152 | 350 | 29 | 40 | 281 | 350 | 169 | 98 | 433 | 700 |
| | S | 81 | 175 | 94 | 350 | 88 | 217 | 45 | 350 | 169 | 392 | 139 | 700 |
| | C | 130 | 119 | 101 | 350 | 230 | 92 | 28 | 350 | 360 | 211 | 129 | 700 |
| | Σ | 351 | 352 | 347 | 1050 | 347 | 349 | 354 | 1050 | 698 | 701 | 701 | 2100 |

Sont indiqués en gras les lieux des analyses statistiques réalisées. P = attribution effective à la personne, S = attribution effective au stimulus, C = attribution effective aux circonstances.

candidat, il ne se différencie pas de celui qui attribue à la personne, mais est jugé meilleur candidat que celui qui attribue au stimulus (130/81, $X^2 = 11,37$, $p < .01$),

- pour l'Extraversion, le candidat qui attribue aux circonstances est plus fréquemment jugé bon que mauvais (34/13, $X^2 = 9,38$, $p < .01$), et il est également jugé meilleur candidat que celui qui attribue à la personne (34/19, $X^2 = 4,24$, $p = .04$) ou au stimulus (34/17, $X^2 = 5,66$, $p = .02$),
- pour l'Ouverture d'esprit comme pour l'Amabilité, le candidat qui attribue aux circonstances est tout autant jugé bon que mauvais candidat, il ne se différencie pas de celui qui attribue à la personne, mais est jugé meilleur candidat que celui qui attribue au stimulus,
- pour le Caractère consciencieux comme pour la Stabilité émotionnelle, aucune différence significative n'est obtenue : le candidat qui attribue aux circonstances est tout autant jugé bon que mauvais candidat, et il ne se différencie ni de celui qui attribue à la personne ni de celui qui attribue au stimulus.

Au niveau du pôle négatif, les différences significatives obtenues (avec p systématiquement $< .01$) sont les suivantes :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue aux circonstances est plus fréquemment jugé bon que mauvais (230/28, $X^2 = 158,15$, $p < .01$), et il est également jugé meilleur candidat que celui qui attribue à la personne (230/29, $X^2 = 155,98$, $p < .01$) ou au stimulus (230/88, $X^2 = 63,40$, $p < .01$),
- des résultats strictement identiques sont obtenus sur chacune des 5 dimensions.

Résultats obtenus lors de l'attente d'attributions au stimulus (questionnaires A3 et B3)

Les résultats bruts obtenus en cas d'attente (selon Kelley) d'attributions au stimulus sont reportés au Tableau 5.

En regroupant les pôles positifs et négatifs, les analyses statistiques mettent en évidence, de manière significative (avec p variant systématiquement entre $.01$ et $< .01$), les points suivants :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue au stimulus est plus fréquemment jugé bon que mauvais (205/154, $X^2 = 7,24$, $p = .01$), mais il ne se différencie pas de celui qui attribue aux circonstances, et le candidat qui attribue à la personne lui est préféré (205/274, $X^2 = 9,93$, $p < .01$),
- pour le Caractère consciencieux, le candidat qui attribue au stimulus est plus fréquemment jugé bon que mauvais (63/14, $X^2 = 31,18$,

Tableau 5

Résultats obtenus avec les questionnaires A3 et B3, c'est-à-dire lorsque, selon Kelley, est attendue une attribution majoritaire au stimulus

| | | Pôle positif | | | | Pôle négatif | | | | Pôle positif + Pôle négatif | | | |
|----------------------------|---|--------------|-------|------------|------|--------------|-------|-----------|------|-----------------------------|-------|------------|------|
| | | Bon | moyen | Pire | Σ | Bon | moyen | Pire | Σ | Bon | moyen | Pire | Σ |
| Ouverture d'esprit | P | 45 | 13 | 12 | 70 | 10 | 17 | 43 | 70 | 55 | 30 | 55 | 140 |
| | S | 18 | 29 | 25 | 72 | 18 | 40 | 12 | 70 | 36 | 69 | 37 | 142 |
| | C | 8 | 28 | 32 | 68 | 41 | 16 | 13 | 70 | 49 | 44 | 45 | 138 |
| | Σ | 71 | 70 | 69 | 210 | 69 | 73 | 68 | 210 | 140 | 143 | 137 | 420 |
| Caractère conscientieux | P | 39 | 10 | 21 | 70 | 7 | 7 | 56 | 70 | 46 | 17 | 77 | 140 |
| | S | 25 | 36 | 11 | 72 | 38 | 30 | 3 | 71 | 63 | 66 | 14 | 143 |
| | C | 9 | 23 | 36 | 68 | 24 | 38 | 7 | 69 | 33 | 61 | 43 | 137 |
| | Σ | 73 | 69 | 68 | 210 | 69 | 75 | 66 | 210 | 142 | 144 | 134 | 420 |
| Amabilité | P | 55 | 8 | 7 | 70 | 6 | 7 | 56 | 69 | 61 | 15 | 63 | 139 |
| | S | 10 | 40 | 20 | 70 | 15 | 47 | 9 | 71 | 25 | 87 | 29 | 141 |
| | C | 5 | 25 | 40 | 70 | 46 | 15 | 9 | 70 | 51 | 40 | 49 | 140 |
| | Σ | 70 | 73 | 67 | 210 | 67 | 69 | 74 | 210 | 137 | 142 | 141 | 420 |
| Stabilité émotionnelle | P | 43 | 17 | 10 | 70 | 14 | 5 | 51 | 70 | 57 | 22 | 61 | 140 |
| | S | 22 | 26 | 22 | 70 | 17 | 40 | 13 | 70 | 39 | 66 | 35 | 140 |
| | C | 5 | 29 | 36 | 70 | 40 | 24 | 6 | 70 | 45 | 53 | 42 | 140 |
| | Σ | 70 | 72 | 68 | 210 | 71 | 69 | 70 | 210 | 141 | 141 | 138 | 420 |
| Extraversion | P | 47 | 11 | 13 | 71 | 8 | 25 | 37 | 70 | 55 | 36 | 50 | 141 |
| | S | 9 | 28 | 32 | 69 | 33 | 30 | 7 | 70 | 42 | 58 | 39 | 139 |
| | C | 19 | 29 | 22 | 70 | 29 | 18 | 23 | 70 | 48 | 47 | 45 | 140 |
| | Σ | 75 | 68 | 67 | 210 | 70 | 73 | 67 | 210 | 145 | 141 | 134 | 420 |
| Somme | P | 229 | 59 | 63 | 351 | 45 | 61 | 243 | 349 | 274 | 120 | 306 | 700 |
| | S | 84 | 159 | 110 | 353 | 121 | 187 | 44 | 352 | 205 | 346 | 154 | 705 |
| | C | 46 | 134 | 166 | 346 | 180 | 111 | 58 | 349 | 226 | 245 | 224 | 695 |
| | Σ | 359 | 352 | 339 | 1050 | 346 | 359 | 345 | 1050 | 705 | 711 | 684 | 2100 |

Sont indiqués en gras les lieux des analyses statistiques réalisées. P = attribution effective à la personne, S = attribution effective au stimulus, C = attribution effective aux circonstances.

$p < .01$), est jugé meilleur candidat que celui qui attribue aux circonstances (63/33, $X^2 = 9,37$, $p < .01$), mais il ne se différencie pas de celui qui attribue à la personne,

- pour l'Amabilité, le candidat qui attribue au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat, et il lui est préféré aussi bien le candidat qui attribue à la personne (25/61, $X^2 = 15,06$, $p < .01$) que celui qui attribue aux circonstances (25/51, $X^2 = 8,89$, $p < .01$),
- pour les trois autres dimensions (Ouverture d'esprit, Stabilité émotionnelle et Extraversion), aucune différence significative n'est obtenue : le candidat qui attribue au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat, et il ne se différencie ni du candidat qui attribue à la personne ni de celui qui attribue aux circonstances.

Au niveau du pôle positif, les différences significatives obtenues (avec p variant systématiquement entre .02 et $< .01$) sont les suivantes :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat; il est par ailleurs jugé moins bon candidat que celui qui attribue à la personne (84/229, $X^2 = 67,17$, $p < .01$) mais meilleur que celui attribuant aux circonstances (84/46, $X^2 = 11,10$, $p < .01$),
- pour l'Ouverture d'esprit et l'Amabilité, le candidat attribuant au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat, il ne se différencie pas du candidat attribuant aux circonstances, et le candidat attribuant à la personne lui est préféré,
- pour le Caractère consciencieux, le candidat attribuant au stimulus est plus fréquemment jugé bon que mauvais (25/11, $X^2 = 5,44$, $p = .02$), il est préféré au candidat attribuant aux circonstances (25/9, $X^2 = 7,52$, $p = .01$), mais il ne se différencie pas du candidat attribuant à la personne,
- pour la Stabilité émotionnelle, le candidat attribuant au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat, le candidat attribuant à la personne lui est préféré (22/43, $X^2 = 6,78$, $p = .01$), mais il est préféré au candidat attribuant aux circonstances (22/5, $X^2 = 10,70$, $p < .01$),
- pour l'Extraversion, le candidat attribuant au stimulus est plus fréquemment jugé mauvais que bon (9/32, $X^2 = 12,90$, $p < .01$), le candidat attribuant à la personne lui est préféré (9/47, $X^2 = 25,78$, $p < .01$) et il ne se différencie pas du candidat attribuant aux circonstances.

Au niveau du pôle négatif, les différences significatives obtenues (avec p systématiquement $< .01$) sont les suivantes :

- globalement (c.-à-d. en regroupant les cinq dimensions), le candidat qui attribue au stimulus est plus fréquemment jugé bon que mauvais (121/44, $X^2 = 35,93$, $p < .01$), il est préféré au candidat attribuant à la

personne (121/45, $X^2 = 34,79$, $p < .01$), mais le candidat attribuant aux circonstances lui est préféré (121/180, $X^2 = 11,56$, $p < .01$),

- pour l'Ouverture d'esprit, l'Amabilité et la Stabilité émotionnelle, le candidat qui attribue au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat, il ne se différencie pas du candidat attribuant à la personne, et le candidat attribuant aux circonstances lui est préféré,
- pour le Caractère consciencieux et l'Extraversion, le candidat qui attribue au stimulus est plus fréquemment jugé bon que mauvais, il est préféré au candidat attribuant à la personne, mais ne se différencie pas du candidat attribuant aux circonstances.

DISCUSSION

Rappelons que notre question était de savoir si des recruteurs valorisaient les candidats à un emploi qui, disposant d'informations leur permettant de réaliser objectivement des attributions à la personne, aux circonstances ou au stimulus, effectuaient ces attributions. Dit de façon plus opérationnelle, cela revenait à nous demander quelles étaient les attributions que devrait fournir un candidat pour être considéré comme un bon candidat *versus* comme un mauvais candidat. Les principaux résultats sont résumés dans le Tableau 6.

Il apparaît alors notamment que si les candidats réalisant logiquement des attributions aux circonstances sont généralement valorisés. Par contre, lorsque sont attendues des attributions à la personne ou au stimulus, les préférences des recruteurs ne sont pas toujours dirigées sur les candidats réalisant ces attributions. Interviennent ici aussi bien la dimension considérée que le pôle – positif vs négatif – d'évocation de la dimension. L'observation de ces modulations, de cette distorsion entre résultats globaux et résultats par pôle et par dimension, met donc en évidence l'intérêt de ne pas se contenter de résultats globaux.

Il apparaît en particulier, lorsque la combinaison des informations de distinctivité, consensus et consistance est supposée conduire à des attributions à la personne, que les recruteurs ne valorisent de telles attributions que lorsque les dimensions sont présentées dans leur versant positif. Dans le cas contraire, lorsque c'est le versant négatif de ces dimensions qui est fourni, soit aucune valorisation n'est mise en évidence, soit ce sont les candidats récusant toute attribution de personnalité qui sont valorisés (tel est le cas pour les dimensions Amabilité et Stabilité émotionnelle présentées sous leur pôle négatif). Et s'il est peut-être satisfaisant de constater que les recruteurs ne fonctionnent pas systématiquement en valorisant les attributions à la personne, il est par contre quelque peu préoccupant de voir que cette absence de valorisation

Tableau 6
Résumé des principaux résultats

| | | Attribution personne attendues et réalisées | Attribution circonstances attendues et réalisées | Attributions stimulus attendues et réalisées |
|----------------------------|-----------------|---|---|---|
| Ouverture d'esprit | Pôle positif | Bon > mauvais P>C et P>S | Bon = mauvais C = P et C>S | Bon = mauvais S = C et S < P |
| | Pôle négatif | Bon = mauvais P>C et P>S | Bon > mauvais C>P et C>S | Bon = mauvais S < C et S = P |
| Caractère conscientieux | Pôle positif | Bon > mauvais P>C et P>S | Bon = mauvais C = P et C = S | Bon > mauvais S>C et S = P |
| | Pôle négatif | Bon = mauvais P < C et P = S | Bon > mauvais C>P et C>S | Bon > mauvais S = C et S>P |
| Amabilité | Pôle positif | Bon > mauvais P>C et P>S | Bon = mauvais C = P et C>S | Bon = mauvais S = C et S < P |
| | Pôle négatif | Bon < mauvais P < C et P < S | Bon > mauvais C>P et C>S | Bon = mauvais S < C et S = P |
| Stabilité émotionnelle | Pôle positif | Bon > mauvais P>C et P>S | Bon = mauvais C = P et C = S | Bon = mauvais S>C et S < P |
| | Pôle négatif | Bon < mauvais P < C et P < S | Bon > mauvais C>P et C>S | Bon = mauvais S < C et S = P |
| Extraversion | Pôle positif | Bon > mauvais P>C et P>S | Bon > mauvais C>P et C>S | Bon < mauvais S = C et S < P |
| | Pôle négatif | Bon = mauvais P = C et P = S | Bon > mauvais C>P et C>S | Bon > mauvais S = C et S>P |

P = attribution effective à la personne, *S* = attribution effective au stimulus, *C* = attribution effective aux circonstances. Ainsi, pour l'Ouverture d'Esprit pôle positif, lorsque des attributions à la personne sont, selon le modèle de Kelley, attendues, le fait de réaliser de telles attributions conduit à une évaluation davantage favorable que défavorable, et à des évaluations plus favorables que si des attributions aux circonstances ou au stimulus avaient été réalisées.

intervient de manière irrationnelle : elle se produit alors que, logiquement, elle ne devrait pas se produire et que devrait au contraire s'observer une valorisation des attributions en termes de traits de personnalité.

Rappelons alors qu'il est souvent considéré que les attributions internes sont systématiquement valorisées, au point que l'on parle de norme d'internalité. Et le principal argument avancé pour étayer cette éventuelle existence d'une norme d'internalité est que cette norme permettrait aux agents de pouvoir de justifier l'application d'une sanction à l'objet examiné (par exemple de légitimer une décision d'embauche ou de

refus d'embauche : voir par exemple Beauvois, 1984, p. 118 et s.). De nombreux travaux, tant français qu'étrangers, ont cependant déjà mis en évidence que l'internalité n'est valorisée que si elle ne remet pas en cause la hiérarchie des pouvoirs dans laquelle elle s'inscrit, c'est-à-dire que si elle se concrétise sous la forme de l'allégeance (voir par exemple pour une revue Gangloff, 2002). Nous observons maintenant une nouvelle limite à la valorisation des explications internes puisque cette valorisation n'est ici effective que lorsqu'elle porte sur des conduites positives : dans le cas contraire, pour des conduites négatives, ce sont les explications externes, en termes de stimulus ou de circonstances, qui sont plébiscitées. Nous observons donc à nouveau, dans une situation avec enjeu (ou du moins avec enjeu potentiel, nos participants fournissant des appréciations en termes de bons vs de mauvais candidats pour un « éventuel » emploi à pourvoir), que la valorisation de l'internalité n'est pas systématique, et que cette absence de systématisme n'oblitére aucunement l'application d'une sanction.

CONCLUSION

Ont été proposées dans cette recherche des informations devant logiquement conduire (selon Kelley), selon la combinaison de ces informations, à des attributions soit à la personne, soit aux circonstances, soit au stimulus. Au vu des résultats obtenus, force est de constater que cette logique attributive n'est pas systématiquement valorisée par les recruteurs.

Lorsque des attributions, qui sont attendues comme référant à la personne, sont réalisées, il est remarqué qu'elles ne sont systématiquement valorisées que sur le versant positif de chacune des cinq dimensions (le candidat attribuant à la personne est plus fréquemment jugé bon candidat que mauvais, et il est toujours préféré aux candidats attribuant aux circonstances ou au stimulus). Par contre, sur le pôle négatif, les jugements dépendent de la dimension considérée : si, pour l'Ouverture d'esprit, le candidat attribuant à la personne est jugé meilleur que celui qui attribue au stimulus ou aux circonstances, il est cependant tout autant considéré comme un bon que comme un mauvais candidat; si, pour le Caractère consciencieux, le candidat attribuant à la personne est ici encore tout autant considéré comme un bon que comme un mauvais candidat, et si il ne se différencie pas du candidat attribuant au stimulus, il est par contre moins apprécié que le candidat attribuant aux circonstances; mais surtout, pour l'Amabilité comme pour la Stabilité émotionnelle, le candidat qui attribue à la personne est plus fréquemment jugé comme étant un mauvais qu'un bon candidat, et il est également jugé plus mauvais candidat que celui qui attribue au stimulus ou aux circonstances. Ainsi les recruteurs ne valorisent pas systématiquement les

candidats qui effectuent logiquement des attributions de personnalité : ils ne le font que lorsque les dimensions qui font l'objet de ces attributions sont exposées sous leur versant positif. Dans le cas contraire, soit aucune valorisation ne ressort, soit la valorisation porte sur les candidats récusant toute attribution de personnalité (ainsi pour les dimensions Amabilité et Stabilité émotionnelle).

De même, lorsque ce sont des attributions aux circonstances qui sont attendues, on observe, sur le pôle négatif, pour chacune des cinq dimensions, des résultats allant dans le sens des prévisions de Kelley (le candidat qui attribue aux circonstances est plus fréquemment jugé bon que mauvais, et il est également jugé meilleur candidat que celui qui attribue à la personne ou au stimulus). Par contre, sur le versant positif, on remarque que les jugements diffèrent parfois aussi selon la dimension considérée : certes, pour l'Extraversion, le candidat qui attribue aux circonstances est plus fréquemment jugé bon que mauvais et il est également jugé meilleur candidat que celui qui attribue à la personne ou au stimulus; par contre, pour l'Ouverture d'esprit comme pour l'Amabilité, la seule différence significative obtenue aboutit à valoriser davantage le candidat qui attribue aux circonstances que celui qui attribue au stimulus; et pour le Caractère consciencieux comme pour la Stabilité émotionnelle, aucune différence significative n'est obtenue.

Enfin, lorsque sont attendues des attributions au stimulus, on constate également, sur le pôle positif, que la dimension considérée est prise en compte. Ainsi, pour le Caractère consciencieux, le candidat attribuant au stimulus est plus fréquemment jugé bon que mauvais, il est préféré au candidat attribuant aux circonstances, mais il ne se différencie pas du candidat attribuant à la personne; pour la Stabilité émotionnelle, le candidat attribuant au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat, il est préféré au candidat attribuant aux circonstances, mais le candidat attribuant à la personne lui est préféré; pour l'Ouverture d'esprit et l'Amabilité, le candidat attribuant au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat, il ne se différencie pas du candidat attribuant aux circonstances, et le candidat attribuant à la personne lui est préféré; enfin, pour l'Extraversion, le candidat attribuant au stimulus est plus fréquemment jugé mauvais que bon, le candidat attribuant à la personne lui est préféré (et il ne se différencie pas du candidat attribuant aux circonstances). Quant au pôle négatif, on remarque notamment que, pour le Caractère consciencieux et l'Extraversion, le candidat qui attribue au stimulus est plus fréquemment jugé bon que mauvais, il est préféré au candidat attribuant à la personne, mais il ne se différencie pas du candidat attribuant aux circonstances; pour l'Ouverture d'esprit, l'Amabilité et la Stabilité émotionnelle, le candidat qui attribue au stimulus est tout autant jugé bon que mauvais candidat, il ne se différencie pas du candidat

attribuant à la personne, et le candidat attribuant aux circonstances lui est préféré. Il apparaît ainsi que les attributions au stimulus attendues ne sont pas toujours valorisées. Sur le pôle positif, c'est même généralement une préférence du candidat qui attribue à la personne qui apparaît (seules les attributions sur Caractère consciencieux résistent partiellement à ce schéma). Quant aux attributions réalisées sur le pôle négatif, si elles conduisent bien aux valorisations attendues pour le Caractère consciencieux et pour l'Extraversion, on remarque, pour les trois autres dimensions, que le candidat attribuant au stimulus se voit préférer celui qui attribue aux circonstances : ce sont donc à nouveau des attributions biaisées qui sont valorisées.

Ces résultats laissent donc à penser, notamment pour les attributions à la personne, que les recruteurs ne tiennent pas compte des informations fournies : ces résultats sont en effet similaires à ceux obtenus par Gangloff (2009) et évoqués en introduction, étude dans laquelle des professionnels du recrutement devaient aussi évaluer des candidats à un emploi selon les attributions effectuées par ces candidats, mais sans disposer d'informations leur permettant de réaliser rationnellement une quelconque attribution. Il fut alors notamment constaté que les valorisations portaient sur les candidats qui, sur les pôles positifs faisaient état d'attributions à la personne, mais qui, sur les pôles négatifs, excluaient au contraire toute référence à la personnalité. On retrouve ici, mais en ayant fourni aux participants des informations complémentaires permissives d'attributions, des résultats semblables.

Il est alors possible se demander si nos participants n'attendent pas des candidats à un emploi qu'ils se comportent de manière irrationnelle et commettent des biais attributifs : biais de complaisance (Zuckerman, 1979) ou de positivité (Lewicka, Czapinski, & Peters, 1992), les bons candidats devant expliquer les conduites positives par des attributions à la personne, et biais que l'on pourrait considérer de « déresponsabilisation » lorsque ces bons candidats expliquent les conduites négatives par des attributions externes.

Rappelons alors que la valorisation d'un biais constitue l'un des éléments permettant de passer du statut de biais à celui de norme. C'est ainsi en mettant notamment en évidence que l'accentuation du poids de l'acteur dans ce qui lui arrive faisait l'objet d'une valorisation que Jellison et Green (1981) ont proposé d'abandonner l'idée d'un biais d'internalité pour y substituer le concept hypothétique de norme d'internalité. Jellison et Green partent ainsi du fait que la société valorise les individus qui considèrent, même contre toute évidence objective (donc de manière erronée), qu'ils sont responsables de ce qui leur arrive. Pour Jellison et Green, cette valorisation signifie que ces attributions internes ne sont plus

à considérer comme des erreurs de logique mais comme la conséquence de pressions normatives. Il est donc possible de se demander si la valorisation des biais que nous venons d'observer n'est pas, elle aussi, susceptible de conférer à ces dits biais le statut de normes; mais bien évidemment, pour le confirmer, des études complémentaires sont nécessaires.

Sur un plan pratique, nous espérons que les présents résultats participeront à nourrir les réflexions des praticiens quant à l'utilisation des réponses qu'ils obtiennent aux inventaires de personnalité qu'ils sont susceptibles d'employer. Nos résultats nous semblent aussi pouvoir être applicables dans de nombreux champs, très extérieurs à celui du recrutement et même très extérieurs au domaine professionnel. La vie en société nous conduit en effet à de multiples interactions sociales nous amenant à devoir très régulièrement nous demander quelle conduite, quelle attitude, il est souhaitable que nous adoptions vis-à-vis d'autrui (approchement ou éloignement, récompense ou punition, ...). Pour répondre à une telle question, nous examinons les conduites de cet autrui, examen nous conduisant alors à faire des hypothèses sur les causes de ces conduites. Or ces hypothèses se traduisent presque systématiquement (si ce n'est toujours) en termes de causalité interne/externe, même en dehors de toute activité professionnelle. Cela signifie que nous réalisons très régulièrement des attributions internes ou externes sur les conduites d'autrui et que nos réactions à ces conduites vont, au moins partiellement, dépendre de ces attributions. Notre voisin de pallier ne nous a pas salué : était-ce intentionnel ou était-il préoccupé, noyé dans ses pensées? Notre enfant a commis une bêtise : comment réagir? Était-ce volontaire ou un camarade l'a-t-il poussé à la commettre? Un tel processus permet également de nous faire une opinion sur des événements auxquels nous ne sommes qu'indirectement confrontés. Les médias nous informent qu'un crime atroce vient d'être commis : que faut-il en penser? Quel serait, selon nous, le juste châtement? C'est d'ailleurs une question à laquelle sont confrontés les acteurs du domaine judiciaire. De nombreux autres exemples pourraient être cités, et dans tous les cas, la pertinence de notre conduite sera évidemment fonction de la validité des attributions que nous aurons réalisées. Nous observons, dans l'étude que nous avons menée, que cette validité est loin d'être systématique. Nous espérons que ce constat renforcera voire provoquera, chez les professionnels comme chez les néophytes, une prise de conscience incitative d'une vigilance accrue.

Cette étude présente cependant un certain nombre de limites qu'il convient maintenant d'examiner. Une question qui peut tout d'abord se poser concerne la validité écologique de notre situation expérimentale. Cette question peut être abordée sous différents axes, notamment celui du

réalisme des vignettes proposées ou encore celui de la spécification du poste à pourvoir. Sur le premier point, quoique nous n'ayons pas, dans notre paradigme, posé formellement de question permettant de vérifier ce réalisme, nous n'avons, *a contrario*, jamais été confronté à des remarques évoquant un éventuel manque de réalisme. Au surplus, la cohérence des résultats obtenus nous amène à considérer que nos participants ont bien estimé les items que nous leur proposons comme effectivement réalistes. Cette cohérence nous conduit également à considérer l'absence de spécification de poste comme non problématique. En outre, la tâche présentée peut être ramenée à une tâche de choix entre une décision basée sur l'adoption d'un raisonnement logique et une décision basée sur la désirabilité sociale de la complaisance ou de la positivité (Lewicka *et al.*, 1992; Zuckerman, 1979). Elle est donc, de ce fait, susceptible d'application dans toute situation de recrutement, quel que soit le poste à pourvoir.

Ajoutons cependant ici que tout aspect contextuel n'est pas ignoré, mais que ce contexte varie selon la dimension psychologique examinée. Les 10 items, repris de Gangloff et Pasquier (2008), que nous avons utilisés, réfèrent en effet pour certains à la sphère amicale, pour d'autres à la sphère familiale, etc. Il n'est donc pas exclu, d'une part que les différences observées inter-dimensions soient fonction de la différence d'ancrage qualifiant ces dimensions, d'autre part que d'autres choix contextuels puissent conduire à des résultats divergents de ceux que nous avons obtenus, certains contextes pouvant peut-être, par exemple, favoriser les inférences biaisées, d'autres au contraire étant susceptibles de les limiter. Bien évidemment seules des études complémentaires permettraient de répondre à cette question. De même, pour éviter d'éventuels biais dus au genre, nous n'avons ici travaillé qu'avec une population masculine. Nous ne pouvons donc pas affirmer que nos résultats soient transférables à une population féminine. Là encore, des études complémentaires sont maintenant nécessaires.

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., & Borgogni, L. (1997). *Alter ego; les 5 facteurs fondamentaux de la personnalité*. Paris : E.A.P.
- Deschamps, J. C. (1996). Les théories de l'attribution. In J.-L. Beauvois & J. C. Deschamps (Éds), *Des attitudes aux attributions : sur la construction sociale de la réalité* (p 209-219). Grenoble : Presse Universitaire de Grenoble.
- Gangloff, B. (2002). L'internalité et l'allégeance considérées comme des normes sociales. *Les cahiers de psychologie politique*, n° 2. [<http://www.cahierspsypol.fr>].
- Gangloff, B. (2003). D'une nature psychologique à une nature normative des 5 facteurs du Big Five. *Les Cahiers de psychologie politique*, n°4. [<http://www.cahierspsypol.fr>].

- Gangloff, B. (2004). Le parapluie de Ponce Pilate, ou la valorisation de l'externalité en matière d'explication des comportements distributifs de sanctions (Locus of distribution). *Psychologie du travail et des organisations*, 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^e congrès international de Psychologie du travail de langue française*. Hammamet (Tunisie).
- Gangloff, B. (2009). Valorisation professionnelle des biais attributifs commis par des candidats à un emploi confrontés aux potentialités d'inférences du Gros Cinq. *Psychologie du travail et des organisations*, 15(3), 229-246.
- Gangloff, B., & Pasquier, D. (2008). When personality traits psychology preserves the social order : an implementation on the Big Five theory via the attributional cube theory of Kelley. *Actes de la 5th international conference of applied psychology* (Timisoara, Roumanie, 2007). Timisoara (Roumanie) : Editura Eurobit, 322-240.
- Heider, F. (1944). Social perception and phenomenal causality, *Psychological Review*, 51, 358-374.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Jellison, J. M., & 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.
- Jones, E. E., & Davis, K. E. (1965) From acts to dispositions : The attribution process in social psychology (p. 219-266). In L. Berkowitz (Éd.), *Advances in experimental social psychology*. New York, NY : Academic Press.
- Jones, E. E., & McGillis, D. (1976). Correspondances inferences and the attribution cube : A comparative reappraisal in new directions. In I. H. Harvey, W. J. Ickes, & R. F. Kidd (Éds), *New directions in attribution research* (p. 389-420). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In L. Levine (Éd.). *Nebraska symposium on motivation* (Vol. 15, p. 192-238). Lincoln : University of Nebraska Press.
- Kelley, H. H. (1973). The processes of causal attribution. *American Psychologist*, 28(2), 107-128.
- Kruglanski, A. W., Schwartz, J. M., Maides, S., & Hamel, I. Z. (1978). Covariation, discounting, and augmentation : Towards a clarification of attributional principles, *Journal of Personality*, 46(1), 176-189.
- Lefcourt H. M. (1966). Internal vs external control of reinforcement : A review. *Psychological Bulletin*, 65, 206-220.
- Lewicka, M., Czapinski, J., & Peters, G. (1992). Positive-negative asymetry or when the heart needs a reason. *European Journal of Social Psychology*, 22, 425-434.
- 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.
- McArthur, L. Z. (1976). The lesser influence of consensus than distinctiveness information on causal attributions : A test of the person-thing hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33(6), 733-742.
- Nietzsche, F. (1968). *Humain trop humain*. Paris : Gallimard.
- Orvis, B. R., Cunningham, J. D. & Kelley, H. H. (1975). A closer examination of causal inference : The roles of consensus, distinctiveness, and consistency information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(4), 605-616.
- Pasquier, D. (1997). *Autoportrait*. Bourges : Avenir & Entreprise.
- Pruitt, D. J., & Insko, C. A. (1980). Extension of the Kelley attribution model : The role of comparison-object consensus, target-object consensus, distinctiveness, and consistency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 39-58.
- 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 shortcoming : Distorsions in the attribution process. In L. Berkowitz (Éd.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10, p. 173-220). New York, NY : Academic Press.
- Rotter J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(609), 1-28.

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.

RÉSUMÉ

Nous étudions ici le degré de valorisation de candidats à un emploi selon les attributions internes vs externes qu'ils réalisent. Opérationnellement, 420 recruteurs ont indiqué, face aux items d'un questionnaire du *Big Five*, les attributions qu'ils attendraient d'un bon et d'un mauvais candidat à un emploi, candidats disposant d'informations de consistance, distinctivité et consensus pouvant conduire à des attributions à l'acteur, aux circonstances ou au stimulus. Il est observé que les attributions à la personne ne sont attendues que si elles portent sur des dimensions présentées sous leur versant positif, et que les attributions attendues varient selon les dimensions et leur versant. L'extension de ces résultats hors du recrutement et leur application à différentes situations d'attributions causales de la vie quotidienne sont discutées, en parallèle avec leurs limites.

MOTS CLÉS

valorisation, biais, hétéro-attribution, théorie du *Big Five*, recrutement

ABSTRACT

Our questions are about the degree of valorization of job applicants according to the internal vs. external attributions they do. Operationally, we asked 420 recruiters to indicate, based on items of a Big Five questionnaire, the assignments they expect from a good and a bad job applicant, considering the fact that applicants have information on consistency, distinctiveness and consensus leading to assignments to the actor, the circumstances or the stimulus. It is observed that assignments to the actor are only waited for if they are about dimensions presented under their positive aspect, and that valorizations differ according to the dimensions under consideration and to their valence. The extension of these results outside of recruitment as well as their application to everyday life causal attribution situations are discussed, in parallel with their limitations.

KEY WORDS

valorization, bias, hetero-attribution, Big Five model, recruitment

Annexe 1
La consigne

Vous sont présentées ici des phrases qui décrivent le comportement d'un personnage, avec quelques informations complémentaires. Ce comportement est suivi de 3 causes possibles. Il vous est demandé d'indiquer, face à chacune de ces phrases : la cause que devrait, selon vous, choisir le meilleur candidat à un emploi, la cause que, selon vous, un candidat moyen choisirait, et enfin la cause que devrait, selon vous, choisir le plus mauvais.

Annexe 2

Les 10 items utilisés

1. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit (*dimension « ouverture d'esprit » en son versant positif*).
 2. Avec ses amis, Paul se montre étroit d'esprit (*dimension « ouverture d'esprit » en son versant négatif*).
 3. Dans cette activité, Paul se montre minutieux (*dimension « caractère consciencieux » en son versant positif*).
 4. Dans cette activité, Paul se montre peu minutieux (*dimension « caractère consciencieux » en son versant négatif*).
 5. Face à des inconnus, Paul se montre sûr de lui (*dimension « extraversion » en son versant positif*).
 6. Face à des inconnus, Paul se montre peu sûr de lui (*dimension « extraversion » en son versant négatif*).
 7. Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable (*dimension « amabilité » en son versant positif*).
 8. Avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable (*dimension « amabilité » en son versant négatif*).
 9. En cas de difficulté, Paul se montre calme (*dimension « stabilité émotionnelle » en son versant positif*).
 10. En cas de difficulté, Paul se montre inquiet (*dimension « stabilité émotionnelle » en son versant négatif*).
-

Annexe 3

Exemple de présentation de l'item « amabilité » en son pôle positif, avec une combinaison d'informations devant objectivement conduire à une attribution à la personne

| | Meilleur candidat | Candidat moyen | Pire candidat |
|--|----------------------|-------------------|------------------|
| <i>Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable.</i> | | | |
| <i>Informations complémentaires : Paul se montre agréable avec tout le monde; en général, les gens ne se montrent pas agréables avec les membres de leur famille; dans le passé, Paul s'est toujours montré agréable avec les membres de sa famille.</i> | | | |
| A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable. | | | |
| B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre agréable. | | | |
| C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable. | | | |
