

LES MÉTHODES D'ÉVALUATION DE LA PERSONNALITÉ

Consultez nos parutions sur dunod.com

Dunod Éditeur, édition de livres, Microsoft Press, ETSF, Ediscience, InterEditions

Recherche OK

Collections Index thématique

mon compte

Édiscience
ETSF
InterEditions
Microsoft Press

EDITEUR DE SAVOIRS


Accueil Contacts


Recherche

Sciences et Techniques Informatique Gestion et Management Sciences Humaines

Acheter Mon panier

Interviews

 **Réinventer les RH : urgence !**
Gilles Verrier

 **Ramses 2008 : exigez la nouvelle formule !**
Thierry de Montbrial

→ toutes les interviews

Club Enseignants

→ Inscrivez-vous!

Événements

Découvrez le vidéoillon
Profession dirigeant

En librairie ce mois-ci

Développement personnel et coaching : découvrez le **NOUVEAU SITE** intereditions.com !

les librairies

Bacchus 2008
Enjeux, stratégies et pratiques dans la filière vitivinicole
Jean-Pierre Couderc, Hervé Hannin, François d'Hauteville, Etienne Montaigne

Profession dirigeant
De la conception du changement à l'action
Gérard Roth, Michal Kurtyka

PYTHON
Petit guide à l'usage du développeur agile
Tarek Ziadé

150 petites expériences de psychologie du sport
pour mieux comprendre les champions, et les autres
Yvan Paquet, Pascal Legrain, Elisabeth Rosnet, Stéphane Rusinek

LES BIBLIOTHÈQUES DES MÉTIERS

- Bibliothèque du DSI
- Gestion industrielle
- Métiers de la vigne et du vin
- Marketing et Communication
- Directeur d'établissement social et médico-social
- Toutes les bibliothèques

LES NEWSLETTERS

- Action sociale
- Psychologie
- Développement personnel et Bien-être
- Entreprise
- Expertise comptable
- Informatique et NTIC
- Industrie
- Toutes les newsletters

bibliothèques des métiers newletters Microsoft/MSPress ediscience.net expert-sup.com

Notice légale

Jean-Luc Bernaud

LES MÉTHODES D'ÉVALUATION DE LA PERSONNALITÉ

2^e édition
entièrement
revue et actualisée

DUNOD

Conseiller éditorial : Alain Lieury



© Dunod, Paris, 2008

EAN 9782100719808

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite selon le Code de la propriété intellectuelle (Art L 122-4) et constitue une contrefaçon réprimée par le Code pénal. • Seules sont autorisées (Art L 122-5) les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective, ainsi que les analyses et courtes citations justifiées par le caractère critique, pédagogique ou d'information de l'œuvre à laquelle elles sont incorporées, sous réserve, toutefois, du respect des dispositions des articles L 122-10 à L 122-12 du même Code, relative à la reproduction par reprographie.

Danger, le photocopillage tue le livre ! Nous rappelons que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20 rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).

Sommaire

Chapitre 1 Fondements théoriques

I.	Introduction	7
	1. Qu'est-ce que l'étude de la personnalité ?	7
	2. Quelques repères historiques	9
	3. Définition	10
	4. Les grandes questions	11
II.	Les différentes approches de la personnalité	14
	1. Les approches pseudo-scientifiques	14
	2. L'approche psychanalytique	16
	3. L'approche différentielle	19
	4. De l'approche situationniste à la conception interactionniste	24
	5. Les autres conceptions de la personnalité	26
III.	L'explication des différences	33
	1. Milieu et culture	34
	2. Facteurs génétiques	37

Chapitre 2 L'auto-évaluation à partir de questionnaires

I.	Généralités	41
II.	La construction des questionnaires de personnalité	43
	1. La rédaction des items	44
	2. Le contenu des items : phrases ou adjectifs	44
	3. Les modes de réponse	45
	4. La combinaison des items	46
	5. Le problème des styles de réponse	46
	6. Conclusion	48

III. Les modèles résultants	48
1. Les questionnaires basés sur l'approche typologique	49
2. Les questionnaires basés sur l'approche factorielle	53
3. Les questionnaires basés sur l'approche empirique	57
4. Conclusion	62

Chapitre 3

L'observation et l'évaluation du comportement par un expert

I. Généralités sur l'observation	65
1. Le cadre général	65
2. Les caractéristiques de l'observation	66
3. Les processus psychologiques liés aux acteurs	71
4. Les limites de l'observation	73
II. Les méthodes d'observation de la personnalité	73
1. L'observation en situation de résolution de problèmes	74
2. L'observation du comportement en situation d'entretien	76
3. La méthode des centres d'évaluation	79
4. L'auto-observation	83

Chapitre 4

Les méthodes projectives

I. Le cadre général et théorique des méthodes projectives	85
II. Le test de Rorschach et les méthodes constitutives	87
1. Caractéristiques	87
2. Matériel et passation	87
3. Historique	87
4. Cotation	88
5. Interprétation	90
6. Les tests parallèles au Rorschach	91

III.	Le Thematic Apperception Test (TAT)	
	et les tests interprétatifs	92
1.	Caractéristiques	92
2.	Matériel et passation	92
3.	Cotation et interprétation	92
4.	Autres tests thématiques	93
IV.	Les autres tests projectifs	94
1.	Les tests de complètemen de phrases	94
2.	Le test PF de Rosenzweig	94
3.	Le test du village	96
4.	La graphologie	96
5.	Les tests de dessin	98

Chapitre 5

Considérations transversales aux différentes méthodes

I.	Les qualités scientifiques	
	des méthodes de la personnalité	101
1.	Sensibilité	101
2.	Fidélité	102
3.	Validité	103
II.	Les questions éthiques	107
1.	L'équité et les biais culturels	107
2.	La protection des personnes évaluées	108
3.	La qualification et les compétences des évaluateurs	108
III.	Les domaines d'application	109
1.	La santé	109
2.	Le travail	110
3.	L'éducation	110
4.	La recherche	111
IV.	Conclusion sur les méthodes	112
	Annexe	115
	Bibliographie	119
	Index	123

Chapitre 1

Fondements théoriques

I. INTRODUCTION

1. Qu'est-ce que l'étude de la personnalité ?

Depuis la nuit des temps, l'être humain tente, avec plus ou moins de succès, de décrire la conduite de ses semblables. Nous sommes ainsi imprégnés, dès notre plus jeune âge et pendant tout notre parcours de vie, par un certain « langage » sur la personnalité humaine. Nous pensons par exemple que « les gros ont un esprit bon enfant » ou encore que « les grands diseurs ne sont pas les grands faiseurs ». Nous élaborons des portraits structurés de nos amis, de nos parents et de tous ceux qui nous entourent, voire de ceux que nous ne connaissons qu'à travers l'appartenance à une catégorie sociale. Ces généralités sur la personnalité inspirent les romanciers, les journalistes, les enseignants, les chefs d'entreprise, les juristes et bien d'autres, et finissent par avoir un impact sur les décisions et sur les rôles et statuts que chacun d'entre nous adopte ou se voit attribué dans la société.

Pour construire cet univers de sens à propos des conduites humaines, nous nous basons sur des croyances populaires et sur des expériences personnelles et sociales. Nous recueillons des observations dans des situations naturelles, analysons des écrits, décodons les produits de nos entretiens avec nos proches. D'une certaine manière, nous fonctionnons comme les scientifiques qui réfléchissent à la notion de personnalité, tentent d'élaborer des modèles pour rendre compte de la conduite et inspirent des méthodes d'évaluation afin de valider des théories.

Cependant, la démarche scientifique s'inscrit dans une perspective plus rationnelle : l'analyse de la personnalité ne se veut pas seulement implicite et spéculative, mais résulte d'une réflexion dynamique s'appuyant sur l'élaboration de concepts et l'observation standardisée et contrôlée des conduites.

C'est dans cette dernière perspective que se situe cet ouvrage qui se donne pour objectif de présenter les principales méthodes d'évaluation de la personnalité. Trois catégories de méthodes, correspondant aux courants actuellement les plus répandus, y seront développées : les questionnaires, l'observation du comportement par un expert et les méthodes projectives. Une analyse synthétique des méthodes sera ensuite exposée en décrivant les considérations psychométriques, éthiques et professionnelles, relatives au champ de la personnalité.

Une présentation des méthodes de la personnalité n'aurait guère de sens si l'on ne prenait pas la peine d'exposer le cadre de référence théorique et l'arrière-plan philosophique qui sous-tendent leur construction. Nous aborderons donc en premier lieu quelques repères conceptuels et historiques, ainsi que les grandes questions sous-jacentes à l'étude de la personnalité.

L'étude de la personnalité se réfère à une grande diversité d'approches et de méthodes. Si le courant de recherche sur la personnalité doit beaucoup à la psychométrie et à la psychologie dynamique, qui ont inspiré ses premiers développements, elle concerne aujourd'hui des disciplines aussi variées que la psychanalyse, la sociologie, l'anthropologie, la biologie, la criminologie, la philosophie et toutes les sous-disciplines de la psychologie. La plupart des spécialistes du domaine s'accordent sur le fait que l'évaluation de la personnalité est une démarche complexe, qui atteint un niveau de cohérence satisfaisant à condition d'accepter un certain nombre de compromis, ayant pour conséquence l'élaboration d'une vision partielle du fonctionnement de la personnalité. On peut ainsi mettre l'accent sur le dire ou sur le faire, analyser des processus conscients ou inconscients, évaluer des structures stables ou instables, mais il n'est

guère concevable de prendre en compte en même temps tous les paramètres de la personnalité. Il convient donc, lorsqu'on s'intéresse à la psychologie de la personnalité, de partager l'humilité d'Héraclite qui écrivait dans ses fragments : « tu ne trouverais pas les limites de l'âme, même en parcourant toutes ses routes, tant elle tient un discours profond ».

2. Quelques repères historiques

Même si l'interprétation des œuvres d'art du paléolithique ne nous permet pas de l'affirmer, il est probable que des observations personnologiques ont été produites dès que l'homme fut en mesure d'utiliser un langage rudimentaire. L'Antiquité apporte ensuite les premières tentatives de classification de la conduite. Le grec Hippocrate (460-377 av. J.-C.) propose une typologie des humeurs présentes dans le corps de l'homme (sang, bile noire, bile jaune, flegme). Cette conception est bientôt relayée par Galien (123-199), un médecin grec, qui propose une description plus complète du comportement, en treize types. Dans cette conception, le soma et la psyché, le corps et l'esprit, sont étroitement associés. Ainsi, le « sanguin », qui correspond à un excès de sang, est décrit comme une personnalité courageuse, dynamique, directe et impulsive. Même si ces descriptions ont été critiquées pour leur manque de rigueur scientifique, elles ont contribué à influencer le courant d'étude sur la personnalité et ne semblent pas démesurément éloignées de conceptions plus contemporaines comme le modèle bifactoriel proposé par le psychologue anglais Eysenck. Après l'Antiquité et pendant plusieurs siècles, l'étude de la personnalité sera peu investie, à l'exception de quelques travaux philosophiques comme la conception de l'homme « produit de la société » de Jean-Jacques Rousseau (1712-1778).

L'intérêt pour la personnalité redémarre au début du XX^e siècle et il est précédé par plusieurs influences. Les travaux de Wilhem Wundt (1832-1920) se proposent d'étudier scientifiquement le comportement, et ceux de Francis Galton (1822-1911) aboutissent à ce que l'on peut

considérer comme l'une des premières approches de la personnalité (*measurement of character*, 1884). Par ailleurs, le courant représenté par Janet et Charcot produit des observations qui vont bientôt influencer les générations du courant psychanalytique.

La première moitié du XX^e siècle voit apparaître les grandes méthodes de la personnalité telles que nous les connaissons aujourd'hui. Les questionnaires sont développés à partir des années trente et connaissent une évolution significative après la Seconde Guerre mondiale. Les méthodes projectives rencontrent un succès grandissant quelques années après la publication des travaux d'Hermann Rorschach (1921). Les grandes théories de la personnalité sont alors proposées : au modèle psychanalytique développé sous l'impulsion de Freud (1856-1939) s'oppose bientôt le courant behavioriste (Pavlov, Watson, Skinner). Entre 1920 et 1960, sont présentés des travaux novateurs qui marquent le champ de la personnalité : les factorialistes Cattell et Eysenck défendent une conception différentialiste ; Rogers propose pour sa part une vision humaniste ; et Allport publie, en 1937, *Personality : a Psychological Interpretation*, un ouvrage qui fait autorité pendant plusieurs décennies. Après la Seconde Guerre mondiale, les méthodes d'évaluation se généralisent dans le domaine de la sélection du personnel, de l'examen psychologique de l'enfant et dans le diagnostic des troubles psychiques. Conjointement à leur développement, ces méthodes sont fortement critiquées : les tests projectifs par Eysenck, les méthodes autodescriptives par Mischel (1968), tandis que l'approche behavioriste est bientôt relayée par le courant cognitiviste. Apparaissent alors, plus récemment, de nouvelles perspectives comme les conceptions cognitives de la personnalité (Huteau, 1985), le modèle de la personnalité en cinq facteurs (Costa et McCrae, 1985), les conceptions interactionnistes (Magnusson, 1990) ou le courant des mesures implicites (Kop et Chassard, 2005).

3. Définition

« Personnalité » vient du grec *persona* qui signifie « masque de théâtre ». Le concept de personnalité est donc étymolo-

giquement lié à la notion de rôle joué par l'individu dans un contexte et face à un public. Il comporte plusieurs significations : ainsi « avoir de la personnalité » ou « être une personnalité » qui ont des sens singuliers, suscitent généralement la reconnaissance sociale.

La personnalité, dont les méthodes seront décrites dans cet ouvrage, se réfère à l'ensemble des systèmes organisés qui sous-tendent la conduite. Elle se distingue du comportement dans la mesure où ce dernier n'est que l'actualisation visible des éléments de la personnalité, et ce dans une situation spécifique. On peut donc définir la personnalité, en empruntant la proposition de M. Reuchlin (1992), comme « une caractéristique relativement stable et générale de la manière d'être d'une personne dans sa façon de réagir aux situations dans lesquelles elle se trouve ». Selon cette conception, la personnalité se réfère à tous les déterminants de la conduite (cognitifs et non cognitifs). Toutefois, nous nous rangerons à l'attitude commune qui consiste à se centrer de façon privilégiée sur les déterminants non cognitifs, à savoir les émotions, motivations, traits et types, styles de conduites, attitudes et mécanismes de défense.

Les théories scientifiques de la personnalité se donnent plusieurs objectifs : décrire la conduite en faisant référence à des taxonomies, expliquer cette conduite en faisant état de nos connaissances sur les influences (génétiques et environnementales) et enfin prévoir la conduite dans des situations typiques. Les théories présentées doivent être heuristiques (apporter à la connaissance), parcimonieuses (économiques sur le plan des concepts), réfutables (pouvant être confirmées ou infirmées) et générer des prédictions. Le choix d'une théorie permet en principe de défendre une position par rapport aux grandes questions qui ont jalonné l'histoire de la personnologie.

4. Les grandes questions

Les thèmes suivants ont fait l'objet de débats, parfois polémiques dans les recherches ayant tenté de modéliser la personnalité.

- **Approche nomothétique versus approche idiographique**

Faut-il définir des lois (approche *nomothétique*) qui régissent le fonctionnement de la personnalité ou au contraire se centrer sur l'individu dans son unicité et sa globalité (approche *idiographique*) ? Ces deux approches constituent sans doute la distinction la plus fondamentale dans l'orientation des méthodes et des concepts de la personnalité.

L'approche nomothétique vise à étudier ce que les individus ont en commun. Elle permet d'identifier des traits ou des types de personnalité et de contribuer à l'élaboration d'une structure de la personnalité. Elle peut également susciter des lois générales de la conduite (par exemple : « la mobilité professionnelle a un impact positif sur la personnalité »). Les psychométriciens (Cattell et Eysenck par exemple) et les behavioristes sont plus favorables à cette conception de la personnalité. On peut cependant reprocher à cette approche son côté élémentariste qui ne peut rendre compte de la complexité des conduites.

L'approche idiographique, *a contrario*, analyse l'individu dans sa globalité, en tenant compte de toutes les composantes qui entrent dans leur composition et leur genèse ; elle privilégie les études de cas ou les récits de vie dans une perspective dynamique. De nombreux auteurs, comme Allport, Freud ou Piaget, y sont favorables. On peut lui reprocher une vision plus impressionniste et moins rigoureuse des conduites. Toutefois, comme le signale Murphy (1949) : « l'essence de la personnalité n'est pas un simple ton ou une simple ligne mélodique, mais la totalité de la conception musicale ».

- **Disposition versus situation**

La forme prise par la conduite dépend-elle du fonctionnement interne du sujet (modèle dispositionnel) ou des caractéristiques propres à la situation dans laquelle il se trouve (modèle situationnel) ? Un débat très animé, opposant les tenants des deux positions, a marqué la littérature scientifique de ces trente dernières années. Il oppose plus fondamentalement deux conceptions philosophiques de la personnalité humaine :

– pour Locke (philosophie associationniste), l'homme est régi par les lois du milieu ;

– pour Kant (*cf. La Critique de la raison pratique*), l'âme est libre et animée d'une volonté autonome.

Dans un certain nombre de cas, cette opposition recouvre partiellement le problème de l'explication des conduites (débat hérédité-milieu). Très virulent lors de la contestation de la théorie des traits, le débat disposition-situation s'est adouci ces dernières années du fait de l'émergence d'arbitrages conceptuels (*cf. infra* les modèles interactionnistes, p. 26).

• Auto-évaluation *versus* hétéro-évaluation

L'individu a-t-il accès à l'analyse de sa propre conduite (*auto-évaluation*) ou doit-il se soumettre à l'analyse ou au décodage d'un tiers (*hétéro-évaluation*) ? Cette opposition renvoie à la confiance que l'on peut accorder à l'introspection. L'auto-évaluation est considérée comme une démarche plausible par les défenseurs de l'analyse factorielle de la personnalité. Elle est impensable pour les behavioristes et considérée comme entachée d'erreur par les psychologues sociaux qui travaillent sur les biais dans le traitement de l'information sur soi (Leyens, 1983). L'auto-évaluation est également contestée par les tenants d'une approche psychanalytique pour lesquels les processus inconscients ne sont pas accessibles.

• Stabilité *versus* instabilité

Conservons-nous toujours la même structure de personnalité ou bien celle-ci est-elle sujette à une évolution au cours des différentes périodes de la vie ? Si la plupart des auteurs s'accordent sur l'idée d'un développement de la personnalité chez l'enfant, le débat s'avère plus ouvert en ce qui concerne l'adulte. Par exemple, la théorie des rôles proposée par Super (1957) défend l'idée d'une réorganisation des sphères de la personnalité en fonction des périodes de la vie. Elle est relayée par les différents courants de la psychologie de l'apprentissage, notamment le modèle skinnérien. Les approches différentialistes, s'appuyant au contraire sur

l'observation d'une corrélation des traits évalués à différentes périodes de la vie, défendent plutôt l'hypothèse d'une relative stabilité de la conduite. Des données récentes permettent une lecture plus fine des conceptions actuelles sur la stabilité de la personnalité (Morizot et Miranda, 2007 ; Roberts, Walton & Viechtbauer, 2006).

II. LES DIFFÉRENTES APPROCHES DE LA PERSONNALITÉ

1. Les approches pseudo-scientifiques

Certaines croyances populaires accréditent des pratiques d'évaluation de la personnalité contestées par la communauté scientifique. Ces pratiques, très répandues dans certains milieux, sont qualifiées de pseudo-scientifiques dans la mesure où elles reposent sur un discours scientifique, mais sans appliquer pour autant les principes de base de la démarche scientifique (expérimentation, administration de la preuve). Les hypothèses inhérentes à ces modèles, lorsqu'elles donnent lieu à des études scientifiques, sont presque systématiquement erronées et leurs observations, construites sans réel fondement, sont presque toujours biaisées.

La *phrénologie*, développée par Franz Gall (1758-1828) et aujourd'hui disparue, illustre bien la démarche pseudo-scientifique. Gall fait l'hypothèse d'une organisation anatomiste de la personnalité, en préconisant qu'à des zones géographiques du cerveau sont associées des compétences ou des qualités personnologiques : on peut ainsi détecter la zone du « talent artistique », celle du « courage » ou encore celle de « l'amabilité ». Ainsi « avoir la bosse des maths » est une croyance populaire, dérivée directement de la conception de Gall. Les avancées de la neurologie et de la neuropsychologie au XX^e siècle ont eu pour conséquence de réfuter les hypothèses émises par Gall. Si certaines zones du cerveau peuvent effectivement se caractériser par une spécialisation fonctionnelle (le langage, la motricité par exemple), les dimensions individuelles de la conduite ne sont en aucun cas isomorphes à la morphologie du système nerveux central. La phrénologie ne fait donc qu'illustrer

l'imaginaire populaire. Des tentatives plus récentes de mise en relation entre apparence physique et personnalité ont porté sur la forme de l'iris (Larsson, Pedersen & Stattin, 2007). Les types d'iris, analysés sur la base d'un ensemble de paramètres, sont liés modérément à des facteurs de personnalité, en particulier l'ouverture à l'expérience. Néanmoins, ces corrélations semblent insuffisantes pour considérer ces indicateurs comme des équivalences strictes.

L'*astrologie* est une autre discipline, sans doute la plus ancienne des démarches pseudo-scientifiques, qui a connu un fort développement au cours du XVI^e siècle. Elle soutient l'hypothèse selon laquelle la position des astres est susceptible d'expliquer nos actes et notre devenir. Elle considère également chaque signe du zodiaque, qui correspond à une constellation d'étoiles, comme le déterminant d'éléments du caractère. Ainsi une personne née sous le signe de la Vierge sera décrite comme « modeste, studieuse et analytique ». Toutes les tentatives de vérification empirique des postulats de l'astrologie se sont révélées infructueuses. Elles n'ont cependant pas eu pour effet de freiner l'engouement populaire, que l'on constate *via* les médias (radio, presse écrite) qui y consacrent quotidiennement un volume non négligeable.

Pourquoi alors les astrologues se trompent-ils rarement ? Il est en effet fréquent de constater que les astrologues se trompent peu. Pour éclairer ce résultat apparemment paradoxal, Van Rooij (1994) réalise une expérience très astucieuse. L'auteur part du postulat astrologique selon lequel les personnes nées sous un signe « positif » (Bélier, Gémeaux, Lion, Balance, Sagittaire, Verseau) seraient des personnalités extraverties, alors que les personnes nées sous un signe « négatif » (Taureau, Cancer, Vierge, Scorpion, Capricorne, Poissons) seraient des personnalités introverties. Pour le vérifier, il soumet les sujets à deux questionnaires mesurant l'extraversion et la connaissance en astrologie.

Les résultats montrent que les sujets se conforment à l'idée qu'ils ont de leur signe, cet effet se renforçant dans la condition « recherche en astrologie ». Les auteurs interprètent ces résultats en faisant référence à la théorie de l'auto-

attribution : les personnes familières avec l'astrologie s'attribuent automatiquement les caractéristiques postulées par la croyance populaire. Ainsi leurs autodescriptions spontanées confirment qu'ils ressemblent bien aux portraits astrologiques. On peut donc dire que les astrologues ont moins de chances de se tromper avec les personnes qui croient en l'astrologie. Lorsqu'ils sont confrontés à des personnes sceptiques, c'est une autre affaire...

D'autres démarches pseudo-scientifiques ont été décrites et parfois appliquées dans des contextes professionnels comme le recrutement de personnel. L'*hémato-psychologie* consiste à établir une typologie de la personnalité à partir de la connaissance du groupe sanguin. La *numérologie* élabore des prédictions à partir de l'interprétation de chiffres comme la date de naissance. La voyance, utilisant différentes techniques (jeux de cartes, boule de cristal, lignes de la main), vise à prédire la santé, l'amour, les finances, la vie professionnelle future d'un individu. Enfin, la *morpho-psychologie* bâtit des portraits psychologiques en fonction des caractéristiques du corps ou du visage d'un individu.

Ces différentes démarches pseudo-scientifiques ont des caractéristiques communes :

- elles reposent sur des théories naïves de la personnalité, qui semblent crédibles au premier regard mais ne résistent pas aux protocoles d'expérimentation scientifique ;
- elles se basent sur un système explicatif déterministe, fortement influencé par des lois biologiques ou physiques ;
- elles répondent habilement à des besoins exprimés au niveau individuel comme au niveau sociétal ; elle incitent à une quête du mystique ou de l'occulte pour les uns, atténuent une angoisse face à l'avenir pour les autres.

Elles prennent donc tout leur sens comme régulateurs de certains dysfonctionnements de la société contemporaine.

2. L'approche psychanalytique

L'approche psychanalytique de la personnalité a été considérablement influencée par Sigmund Freud (1856-1939),

neurologue viennois et fondateur de la psychanalyse, et a directement inspiré le courant psychothérapique et l'évaluation à partir de méthodes projectives. La conception proposée par Freud est originale et novatrice. Elle repose entièrement sur un modèle idiographique : la personnalité ne peut être comprise que dans une perspective globale, prenant en compte à la fois son économie et son caractère dynamique.

Freud révolutionne la conception du fonctionnement psychique en accordant une part essentielle à l'inconscient comme déterminant de la conduite et à la sexualité comme fil conducteur du comportement. La vision structurale de la personnalité chez Freud implique que celle-ci est organisée par des jeux de force dynamiques. Les pulsions, systèmes d'énergies non biologiques, orientent les choix individuels et participent à l'émergence de conflits.

Freud décrit la personnalité à partir de « topiques ». La première topique distingue l'inconscient, le préconscient et le conscient. L'inconscient régit et explique un certain nombre de comportements ; il obéit à des règles qui lui sont propres : ainsi les relations spatiales et temporelles y sont troublées, la négation est inexistante (une idée pouvant signifier son contraire). L'inconscient obéit au principe de plaisir, la satisfaction pulsionnelle immédiate étant son objectif premier.

La seconde topique précise les lieux de l'appareil psychique. Le *ça* est régi par le principe de plaisir et les processus primaires, il contient les pulsions et se montre incapable de tolérer les frustrations ou de différer la recherche du plaisir. Le *moi*, fonctionnant selon les processus secondaires, joue un rôle d'arbitre : il correspond à une forme de pensée rationnelle qui applique les règles du principe de réalité. Le *surmoi*, enfin, est une instance de contrôle en partie consciente, qui intériorise les normes parentales et s'oppose aux poussées pulsionnelles.

La structure de l'appareil psychique conduit tout un chacun à des conflits. Les pulsions provenant du *ça* peuvent être ressenties comme menaçantes et provoquer de l'angoisse. On observe alors une régulation du conflit dans un cadre

dynamique. La résolution du conflit peut prendre différents visages : actualisation d'un mécanisme de défense généré par le moi ou émergence d'un symptôme lorsque le conflit intrapsychique ne peut se résoudre convenablement.

Allant au-delà de la description des structures psychiques, Freud propose une véritable genèse de la personnalité selon laquelle le fonctionnement de l'adulte peut s'expliquer par le vécu des années d'enfance. L'individu est confronté à des stades de développement au cours desquels il peut rencontrer des fixations. Celles-ci n'entravent pas forcément son passage au stade suivant, mais peuvent faciliter ultérieurement un processus de régression à un stade antérieur. Les stades ont également été abordés en tant que description taxinomique du caractère. Au *stade oral*, qui caractérise le nourrisson dans la relation fusionnelle qu'il entretient avec sa mère, correspond le caractère oral, marqué par la recherche de plaisir, la curiosité et l'agitation, l'égoïsme et l'attitude pessimiste. Au *stade anal*, caractérisant l'enfant qui acquiert la propreté par le contrôle des sphincters, correspond le caractère anal marqué par un fort investissement des normes, des règles, de l'ordre et de la discipline. Au *stade phallique*, où se joue le complexe d'Œdipe qui se résoudra par l'identification avec le parent du même sexe, correspond le caractère phallique marqué par la vanité, l'assurance, voire l'exhibitionnisme. Après la confrontation à ces trois stades, s'ensuit une période de latence puis intervient le *stade génital*, typique de l'adulte équilibré. C'est lors de processus de régression que ces caractères peuvent prendre une forme accentuée chez des individus particuliers.

Freud et ses disciples échafaudent leur théorie sur la base d'observations cliniques et de déductions provenant de l'interprétation de rêves, des symptômes névrotiques ou des actes manqués. La méthode des associations libres, mise au point dans le cadre du traitement psychanalytique, constitue un autre moyen d'accéder aux éléments non visibles de la personnalité (pulsions, désirs refoulés, conflits).

Le modèle psychanalytique proposé par Freud a dépassé très largement le champ de la personnalité, pour influencer les

sciences de l'homme en général, mais aussi les arts (courant surréaliste), et d'une façon générale a acquis une forte notoriété suite à un effort particulier de vulgarisation. Vivement contestée par bon nombre de ses contemporains pour son caractère révolutionnaire, la théorie psychanalytique a été revisitée par un certain nombre d'élèves de Freud (Carl Gustav Jung, Melanie Klein, Jacques Lacan). Elle souffre néanmoins de certaines limites. La principale critique tourne autour de la non-réfutabilité d'un certain nombre de concepts de base : la force du moi, les pulsions, les conflits intrapsychiques ne peuvent être directement mesurés. Ainsi la procédure d'observation clinique ne s'apparente guère à une démarche expérimentale. Lorsque des tentatives d'études expérimentales ont été réalisées, les résultats furent mitigés : si les expériences sur les mots tabous présentés au tachistoscope ont bien confirmé l'existence d'une censure échappant à la conscience du sujet, aucune recherche n'a pu confirmer explicitement l'hypothèse de structure du caractère lié aux différents stades. On a par ailleurs reproché au modèle psychanalytique de défendre une vision pessimiste de l'homme. Mais sa forte cohérence et la lecture originale de ses principes permettent de le considérer comme un modèle de référence pour l'étude de la personnalité. Sur le plan des méthodes d'évaluation, cette approche a notablement influencé le courant des tests projectifs (*cf.* chap. 4).

3. L'approche différentielle

L'approche différentielle s'inscrit dans une conception dispositionnelle de la personnalité et met l'accent sur les déterminants individuels de la conduite. Celle-ci vise à expliquer, par exemple, pourquoi des individus ne réagissent pas de la même manière dans une même situation ; par exemple, lors d'une agression, certains contrôlent leur comportement et réagissent avec sang-froid, d'autres manifestent de l'hostilité et se défendent, d'autres encore montrent de la nervosité et fondent en larmes... Pour expliquer des *patterns* ou « ensembles » de conduites transversales à différentes situations, les psychologues différentialistes ont tenté de développer des approches taxinomiques de la

personnalité. Les deux principales unités d'analyse sont le *type* et le *trait*.

• Les conceptions typologiques

Les conceptions typologiques ont été parmi les premières à être développées. Elles défendent l'intérêt du type, élément d'un modèle de la personnalité qui englobe un ensemble hétérogène de caractéristiques individuelles et décrit le comportement de manière globale. Ainsi le type ENTP de l'inventaire typologique de Myers-Briggs (MBTI) se décrit de la manière suivante :

Vif, ingénieux, doué dans de nombreux domaines. D'une compagnie stimulante, alerte, ayant son franc-parler, il se fait volontiers l'avocat du diable pour le plaisir. Plein de ressources pour résoudre des problèmes nouveaux et difficiles, mais peut négliger les tâches routinières. Passe d'un intérêt à l'autre. Trouve facilement des raisons logiques pour justifier ce qu'il veut.

Les approches typologiques ont été développées dès l'Antiquité. Au début du siècle, Kretschmer (1888-1964) a proposé des morphotypes basés sur l'association entre configurations corporelles et troubles psychiatriques. Ainsi le type *leptosome* (maigre) est associé aux troubles schizophréniques, le type *picnic* (fort et rond) est associé aux troubles maniacodépressifs, et le type *athlétique* (sportif et musclé) aux deux types de pathologie. Des interprétations de ces corrélations ont été avancées. Réfutant une biologisation outrancière de la conduite, certains chercheurs ont signalé que l'âge des patients pouvait expliquer ces associations : ainsi les troubles maniaques se déclenchent généralement après quarante ans, à un âge où le poids moyen est plus élevé qu'à vingt ans !

Des typologies psychologiques ont également été produites. La plus célèbre d'entre elles est sans conteste celle proposée par Jung et opérationnalisée en 1962 par Isabelle Myers, dans l'indicateur MBTI (Cauvin et Cailloux, 1994). La théorie de Jung offre un modèle organisé autour de quatre composantes :

- les attitudes (extraversion-introversion) ;

- les fonctions irrationnelles de perception (sensation/intuition) ;
- les fonctions rationnelles de jugement (pensée/sentiment) ;
- la préférence pour la recherche d'information ou la prise de décision (perception/jugement).

Il en résulte seize types qui se caractérisent par de véritables portraits psychologiques, servant à la classification des individus et des professions.

Les approches typologiques sont très populaires chez les professionnels de l'évaluation psychologique, mais ont donné lieu à un nombre plus restreint de travaux de recherches. L'architecture des types est contestée en raison de la démarche intuitive qui participe à leur élaboration. Néanmoins des méthodes de validation spécifique (classification hiérarchique ascendante, modèles structuraux notamment) ont été utilisés pour étudier et légitimer les types.

• Les conceptions basées sur des traits

Ces conceptions ont donné lieu à de plus larges développements sur le plan de la recherche. Les traits correspondent à une vision élémentariste de la personnalité : chaque trait se rapporte à une « composante » de la personnalité, chaque « composante » étant relativement indépendante l'une de l'autre et caractérisant l'individu sur une facette bien précise (exemple : l'anxiété, la sociabilité et la persévérance sont des traits classiques de la personnalité). Les traits ne sont pas synonymes de la conduite, ils expriment simplement la probabilité de chances que la conduite se manifeste dans une situation et à un moment particulier. Par rapport au type qui fonctionne de manière binaire, le trait se caractérise par un *continuum* : chaque individu peut ainsi être décrit par un niveau dans le trait (alors que le type permet d'être affecté ou non à un fonctionnement typologique). La théorie des traits insiste par ailleurs sur deux postulats : d'une part les traits sont considérés comme relativement stables dans le temps, d'autre part on considère qu'il existe un certain niveau de cohérence trans-situationnel, les personnes

manifestant globalement les mêmes modèles de conduite d'une situation à l'autre.

Pour identifier les traits de la personnalité, les différentialis-tes ont recours à une méthode statistique multivariée, l'*analyse factorielle*. L'analyse factorielle correspond à la fois à un souci de parcimonie et au souhait de mieux comprendre les relations entre un ensemble complexe de variables. La méthode consiste dans un premier temps à relever les corrélations entre un ensemble très large de données (auto-évaluées ou observées). Puis sont extraites des variables latentes (que l'on appelle les *facteurs* et qui correspondent aux traits), supposées rendre compte des comportements en covariation. Le recours à l'analyse factorielle ne s'exerce pas sans émettre un certain nombre de postulats : les variables sont censées être continues, leur relation doit être linéaire et l'on accepte le principe d'un modèle algébrique qui revient à additionner des éléments comportementaux différents. Ces postulats étant posés, le psychologue se charge ensuite d'interpréter les facteurs extraits de l'analyse, en les dénommant et en analysant leur contenu.

Plusieurs travaux de psychologues illustrent bien cette conception différentialiste basée sur la notion de trait : G.V. Allport, H.J. Eysenck et R.B. Cattell.

- Gordon V. Allport (1897-1967) a été le premier à développer une théorie des traits. Il identifie ainsi 17 953 mots qui se réfèrent au langage de la personnalité et décrit différentes catégories de traits : les traits cardinaux, les traits centraux et les traits secondaires, les traits communs à plusieurs personnes et les traits individuels. Allport avait une vision plus globale et clinique de la personnalité que son intérêt pour les traits ne le laissait supposer. Il considérait notamment que chaque personne est unique et qu'une compréhension complète de la conduite n'est valable qu'à condition de réaliser une analyse très soignée de la personnalité.
- Hans J. Eysenck (1916-1997) est un psychologue anglais de tradition factorialiste. Il propose en 1957 un modèle bifactoriel de la personnalité comportant deux super-traits :

l'*introversion-extraversion* et le *névrosisme*. Eysenck s'intéresse également aux covariations physiologiques de ces traits ; par exemple, il tente de démontrer que le comportement d'extraversion est lié à la production de salive, au conditionnement et au niveau de vigilance ; il plaide largement en faveur d'une conception héréditaire de la personnalité. En 1975, il enrichit son modèle en proposant un troisième super-trait, le *caractère psychotique* (*psychotism*), qui décrit une personnalité égocentrique, agressive, froide et manquant d'empathie. Le modèle d'Eysenck, caractérisé par une forte parcimonie, a permis de décrire le fonctionnement psychologique de différents groupes sociaux caractérisés par un trouble pathologique ou un statut professionnel, et a inspiré la construction de deux des plus célèbres inventaires de la personnalité (EPI et EPQ).

- Raymond B. Cattell (1905-1998), psychologue américain d'origine anglaise, a proposé une conception factorielle de la personnalité plus étendue que celle d'Eysenck. Il a exploité les travaux d'Allport et repéré environ trente-six *traits de surface* qu'il réduit ensuite à douze *traits de source* (ou facteurs plus généraux). Ajoutant à ces douze traits de source quatre dimensions supplémentaires, il met au point le fameux 16 PF, composé de seize facteurs bipolaires, qui est encore aujourd'hui l'un des inventaires de personnalité les plus usités. Au-delà de sa conception des traits, Cattell propose un modèle plus large de la personnalité, prenant en compte les variables, les personnes et les situations, et réalisant une analyse dynamique des traits. Il suggère également de prendre en compte plusieurs types de données pour évaluer la personnalité : celles basées sur l'auto-évaluation (Q-DATA), celles basées sur des données biographiques (L-DATA) et celles relatives à des épreuves objectives de performance (T-DATA).

Dans la mouvance des psychologues factorialistes, de nombreux travaux sont venus enrichir les conceptions précédentes. On pourrait également citer les travaux de J.-P. Guilford, de D. Jackson, de H. Gough, ou plus récemment, des travaux sur l'approche en cinq facteurs de la personnalité (pour ce dernier modèle, cf. chap. 2). L'approche

différentielle de la personnalité s'intéresse également, depuis quelques années, à la question de la variabilité intra-individuelle (Baird, Le & Lucas, 2006). Il ne s'agit plus, dans cette perspective, de caractériser les invariants, mais d'étudier comment la personne varie au cours des moments ou des situations.

4. De l'approche situationniste à la conception interactionnelle

• La remise en cause de l'approche dispositionnelle

Les travaux des psychologues différentialistes ont grandement influencé les théories et instruments de mesure de la personnalité. On leur a cependant reproché beaucoup de maux : notamment, le modèle factoriel aboutit à une grille de lecture des facettes de la personnalité mais ne participe pas à l'élaboration d'une théorie plus générale. En outre, il ne rend pas compte de la complexité des conduites et surtout de ses aspects dynamiques : la personnalité en est ainsi réduite à une vision « radiographique » (lecture aux rayons X), l'articulation fonctionnelle des dimensions n'étant pas suffisamment soulignée.

La critique la plus prononcée vient des psychologues situationnistes. Mischel (1968) a fortement contesté l'utilité de la notion de trait pour rendre compte de la conduite. Il défend une thèse selon laquelle le comportement personnel et social, *a contrario* du fonctionnement cognitif, dépend fortement de la situation dans laquelle le sujet se trouve. Pour justifier ses propos, il fait remarquer que la cohérence intersituationnelle des conduites est des plus faibles, les corrélations entre les traits et des mesures du comportement ne dépassant guère les .30 à .40. Plutôt que de penser la personnalité en terme de traits et de facteurs, Mischel propose une théorie de l'apprentissage social selon laquelle les personnes acquièrent différentes réponses face à différentes situations. Ainsi le comportement d'un individu dans une situation typique peut-il être prédit non pas par un trait général et peu consistant, mais plutôt par le vécu antérieur du sujet dans une situation similaire. Si les travaux de Mischel ont attiré l'attention sur les abus d'une vision

uniquement factorialiste de la personnalité, un certain nombre de ses arguments ont été contestés, l'amenant lui-même à évoluer plus récemment vers une conception interactionniste de la personnalité.

• **Les réponses des différentialistes aux objections de Mischel**

Il apparaît qu'une vision uniquement situationniste de la conduite humaine est invraisemblable : il faudrait d'abord que celle-ci produise une taxinomie des situations plus cohérente que celle des traits, ce qui est loin d'être le cas ! Par ailleurs, certains travaux situationnistes omettent d'évoquer certains travaux, comme ceux sur la stabilité des traits. Costa et McCrae (1992) ont ainsi relevé des coefficients de stabilité .63 à .84 pour les *big-five* à sept ans d'intervalle et il a été démontré que la stabilité des traits augmentait avec l'âge pour atteindre .60 en moyenne au cours de la période adulte (Roberts et Del Vecchio, 2000).

Plusieurs remarques viennent également discuter les propos de Mischel. Epstein (1979) a répondu à Mischel en précisant que si les corrélations traits-comportements étaient si faibles, c'est que dans bien des cas le comportement était mesuré de manière hasardeuse (souvent, à partir d'un seul item !). Lorsque le comportement est mesuré à partir d'un ensemble d'items (par exemple sur une période de deux semaines), les corrélations dépassent les .50. Bem et coll. (1974) ont aussi montré que la consistance trans-situationnelle dépendait largement du profil des sujets : les observations de Mischel valent essentiellement pour les individus qui se déclarent inconsistants. Cependant, le débat entre l'approche dispositionnelle et l'approche situationnelle n'aura pas été vain : il a notamment servi de terreau aux approches interactionnistes de la personnalité.

• **Vers une conception interactionniste de la personnalité**

Développées par plusieurs auteurs (Bandura, Mischel, Magnusson, Strelau, etc.), les conceptions interactionnistes de la personnalité semblent montrer le visage le plus moderne pour comprendre l'organisation des conduites. Ces conceptions insistent sur la nécessité de prendre en

compte l'interaction dynamique et réciproque entre les caractéristiques des sujets et les caractéristiques des situations. Dans ces modèles, la notion de « trait » n'est pas abandonnée mais se trouve repensée dans une perspective dynamique. L'interaction n'est pas seulement décrite de manière mécanique (le trait ayant un effet en fonction des situations, ou l'inverse). Le sujet est chargé d'intention, manifeste des traits mais également des états qui correspondent à l'actualisation d'un trait à un moment donné. Il influence les situations, en choisit d'autres et en évite certaines. En retour, la situation influence son comportement (un modèle de « double déterminisme » est évoqué pour en rendre compte). Par ailleurs, un rôle important est accordé aux croyances du sujet, à la façon dont il interprète les situations et dont il voit sa performance, ainsi que ses stratégies d'adaptation à la situation. Ainsi le *coping* est devenu un concept central dans ces modèles : il s'agit de stratégies d'adaptation mobilisées par le sujet, visant à faire face aux difficultés provoquées par une situation stressante (un deuil, une maladie par exemple). Les modèles interactionnistes considèrent non seulement les composantes psychologiques et sociales de la conduite, mais aussi sa dimension biologique (régulation hormonale, réactions physiologiques lors d'un stress, etc.). De tels modèles ont été développés récemment en psychologie de la santé, recensant les facteurs cognitifs et motivationnels qui interagissent avec la situation (Bruchon-Schweitzer et Dantzer, 1994). Ils semblent également en mesure d'analyser avec finesse la performance au travail (Tett & Burnett, 2003).

5. Les autres conceptions de la personnalité

Les conceptions présentées ci-après apparaissent moins centrales dans leur influence des méthodes d'évaluation de la personnalité. Elles constituent toutefois des cadres de référence à connaître.

• L'approche humaniste

La conception humaniste de la personnalité a été fortement influencée par différents courants philosophiques : Kierke-

gaard, la philosophie existentialiste (Heidegger, Sartre) et la phénoménologie (Husserl). Elle se développe dans les années soixante, notamment sous l'impulsion de Carl Rogers, et constitue bientôt une « troisième force » ouvrant la voie à une approche différente des modèles behavioriste et psychanalytique.

L'approche humaniste met l'accent sur l'acceptation de soi et le développement personnel. Elle considère l'homme comme un être global et unique, chargé d'intentions et équipé de potentialités. Ancrée dans le présent et regardant le futur, l'approche humaniste défend une vision positive et non déterministe de l'homme : la personnalité dans ce cadre est « en devenir » ; l'individu est en mesure de restructurer son champ « phénoménologique » pour s'accomplir dans la société. Les théoriciens humanistes mettent en avant les qualités les plus fondamentales de l'homme : son ouverture à l'expérience, mais aussi sa créativité et son sens de l'autonomie.

Carl Rogers (1902-1987), connu pour son approche non directive dans la relation d'aide, a considérablement influencé la conception humaniste de la personnalité. Rogers construit son modèle de la personne à partir d'observations effectuées dans un cadre psychothérapique. Ses travaux l'amènent à concevoir un modèle de psychothérapie assez différent de la psychanalyse. Rogers se distancie notamment de l'analyse des processus inconscients et incite davantage le patient à « exister », c'est-à-dire à « être » dans le monde. Pour cela, il offre une compréhension et une acceptation authentique du patient, notamment à travers une écoute active de son interlocuteur. Rogers incite à atteindre la *congruence*, une forme d'harmonie lorsqu'un accord entre le soi et l'expérience est ressenti.

L'accomplissement de soi et l'épanouissement du potentiel individuel constituent donc les objectifs centraux de cette conception humaniste. Cette approche a influencé les techniques psychothérapiques et plus généralement le *counseling*, qui est une forme de relation d'aide dont l'objectif est de résoudre des problèmes de diverses natures (problèmes conjugaux, troubles psychologiques suite à un attentat, orientation professionnelle, etc.). En revanche, l'apport

rogerien est plus limité en ce qui concerne les méthodes d'évaluation. Rogers et ses élèves ont certes employé quelques méthodes d'évaluation (Q-SORT, différenciateurs sémantiques, questionnaires) pour évaluer l'impact de leurs thérapies. Cependant, le modèle humaniste n'a pas donné lieu à des applications massives sur le plan de la mesure des conduites ; cela n'aurait d'ailleurs guère de sens puisque la théorie met davantage l'accent sur l'évolution de la conduite que sur son caractère fixiste.

L'approche humaniste a été critiquée par de nombreux détracteurs. On lui a reproché son optimisme démesuré qui lui conférerait un visage naïf. La théorie néglige par ailleurs bon nombre de points clés de l'étude de la personnalité : les déterminants inconscients de la conduite, le rôle des facteurs héréditaires et de milieu ne sont pas commentés. Enfin, il est certain que le modèle humaniste souffre d'un manque de vérification empirique de ses hypothèses. Les confusions relevées à propos de la notion d'empathie (Duang et Hill, 1996) en constituent un exemple éclairant.

• L'approche des théories de l'apprentissage

Selon les conceptions des théories classiques de l'apprentissage, la personnalité n'est qu'une fiction, sans utilité réelle : la structure de la personnalité ne peut donner lieu à une description. Par conséquent, si l'on se réfère à ce modèle, il vaut mieux mettre l'accent sur les lois qui régissent le comportement, ce dernier étant essentiellement déterminé par des acquisitions et des associations entre des éléments provenant de l'environnement.

Influencées par la philosophie associationniste de Locke, les théories de l'apprentissage sont développées en plusieurs étapes par des grands noms qui marquent à jamais l'histoire de la psychologie expérimentale.

Pavlov a développé le premier une théorie du conditionnement classique en faisant référence au modèle animal. Il insiste sur la genèse des réflexes et parvient à élaborer une typologie des conduites qui prend en compte le degré d'inhibition ou d'excitation face aux stimuli. Il fournit également un modèle de névrose expérimentale lorsque le

chien, mis dans l'incapacité de discriminer deux stimuli, manifeste un comportement erratique.

Watson et Skinner apportent un échafaudage théorique complémentaire au modèle pavlovien. Si Watson approfondit les lois de l'apprentissage, Skinner suggéra l'existence d'un modèle de conditionnement opérant, dans lequel l'individu pourrait manifester un certain nombre d'initiatives. Les idées de Watson et de Skinner conduisent à une vision mécaniste de la personnalité : la conduite se construit uniquement par le jeu des renforcements positifs et négatifs, les facteurs internes étant totalement négligés. Une telle conception a amené certains chercheurs à critiquer violemment Skinner, qualifiant ses travaux de dogmatiques et d'utopistes.

Le courant des théories de l'apprentissage a progressivement évolué vers une prise en compte de facteurs internes. Les conceptions néo-béhavioristes (Hull, Tolman) ont suggéré de considérer des variables intermédiaires entre le stimulus et la réponse (notion de « carte cognitive »). Dans ce cadre, des tentatives de rapprochement avec des théories plus complexes de la personnalité, comme la psychanalyse, ont été réalisées. Au cours des trente dernières années, les théories de l'apprentissage social ont enrichi les théories classiques. Rotter (1966) a notamment défendu une vision globale de la personnalité, intégrant les affects (sentiments et émotions) et les cognitions, mettant l'accent sur un aspect de l'attribution, le *lieu de contrôle*. Le lieu (ou *locus*) de contrôle est, dans l'esprit de Rotter, une dimension qui oppose les individus internes (c'est-à-dire expliquant les succès et échecs par les caractéristiques de la personne : motivations, capacités, etc.) aux individus externes (expliquant les résultats par la chance, le hasard, les circonstances, etc.). Une autre théorie de l'apprentissage social très populaire est celle fournie par Bandura (1986) déjà relevée dans les conceptions interactionnistes. Selon ce modèle, le comportement est déterminé socialement par les cognitions, et l'individu est susceptible d'influencer l'environnement et d'être influencé par lui. Le *sentiment d'efficacité personnelle*, qui indique les attentes relatives à la perfor-

mance individuelle, joue un rôle fondamental dans la régulation de la conduite.

Les conceptions des théories de l'apprentissage ont évolué ces dernières années mais aboutissent à une vision très partielle de la personnalité. Ainsi les facteurs internes sont totalement occultés dans les conceptions classiques alors que beaucoup de travaux laissent à penser que leur influence est considérable. La conception classique de l'apprentissage est indéniablement trop simpliste et réductionniste pour rendre compte de la diversité des conduites. Elle néglige les facteurs génétiques et réduit la personnalité à ce qui est observable. Elle a néanmoins permis de mieux comprendre comment des conduites pouvaient s'associer ou se construire. Il est regrettable qu'elle n'offre que peu d'applications dans le domaine de la personnalité : seuls les thérapies comportementales et l'enseignement programmé s'en sont inspirés. Par contre, le modèle initié par Bandura et ses élèves a pour sa part entraîné un foisonnement de possibilités d'application.

• L'approche psychopathologique

L'approche psychopathologique se donne pour objectif d'étudier la souffrance psychique, mais fournit également une réflexion sur la clinique psychiatrique. Cette orientation s'appuie notamment sur des tentatives de classification des différentes formes de pathologies. C'est ainsi que le *DSM-IV* (manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux), présenté en 1994, expose environ 200 troubles organisés selon cinq axes : troubles mentaux, troubles de la personnalité ou du développement, troubles physiques, facteurs de stress psychosocial, évaluation globale. Les éléments du *DSM-IV* permettent de caractériser le champ des névroses, le champ des psychoses et celui d'autres troubles psychopathologiques. Les deux premiers axes sont particulièrement déterminants :

– les troubles mentaux consistent en une altération plus grave du comportement qui gêne, voire empêche l'individu dans l'exercice d'une activité sociale et professionnelle. La schizophrénie, le voyeurisme, l'autisme ou la phobie sociale en constituent des exemples éclairants ;

– les troubles de la personnalité, qui constituent une accentuation de la personnalité caractérisée par une plus grande rigidité et un accroissement du système défensif. Ils sont analogues à un certain nombre de troubles mentaux sans en avoir le caractère de gravité. Ainsi, des exemples typiques sont les personnalités paranoïaque, schizoïde ou narcissique.

Cette approche strictement classificatoire a suscité bien des critiques pour son caractère simplificateur et pour le risque d'étiquetage qu'il est susceptible d'induire. Néanmoins il fournit une aide au diagnostic et un point d'ancrage pour entamer un débat sur l'étiologie et l'évolution d'une souffrance psychologique, ainsi que sur les différents facteurs de remédiation et de traitement qui peuvent en réduire les conséquences.

• L'approche cognitive

Selon l'approche cognitive, les différences individuelles en matière de conduite pourraient être expliquées par la manière dont le sujet traite l'information en provenance de l'environnement. Tournant radicalement le dos aux approches béhavioristes pour s'intéresser au contenu de la boîte noire, les tenants de l'approche cognitive offrent une vision de l'individu qui réconcilie le champ de la cognition et celui de la conation.

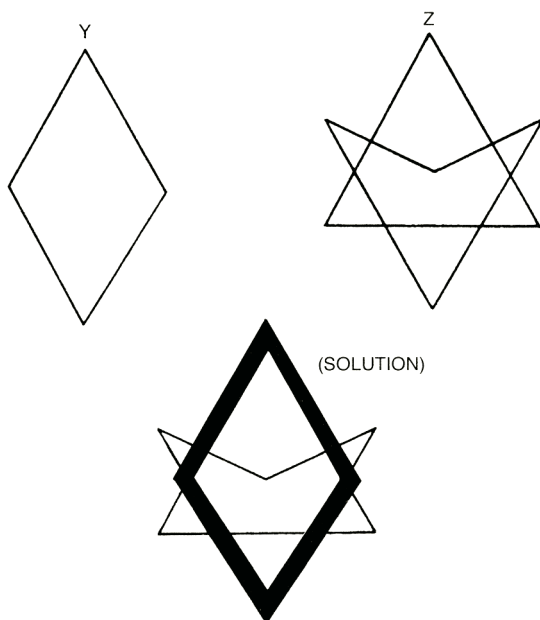
Les travaux de ce courant ont été influencés par Witkin qui a proposé une variable différentielle, la *dépendance-indépendance à l'égard du champ* (DIC), pour rendre compte de l'orientation prise par bon nombre de conduites observables. Witkin s'intéresse dans un premier temps à la perception de la verticale. Il construit différentes épreuves dans lesquelles les sujets sont invités à ajuster un élément par rapport à la verticale (une pièce tournante, une chaise tournante, une baguette lumineuse, etc.). Witkin constate alors une forte variabilité interindividuelle : certains sujets (qualifiés de *dépendants à l'égard du champ* ou DC) utilisent plutôt les référents visuels pour procéder à l'ajustement, alors que d'autres (qualifiés de *indépendants à l'égard du champ* ou IC) emploient plus activement les éléments posturaux (relatifs à l'oreille interne).

Witkin conceptualise alors la notion de style cognitif en montrant que la dimension dépendance-indépendance à l'égard du champ est associée à une grande variété de

conduites. Ainsi les DC, qui ont une approche globale des situations, investissent davantage les relations sociales, alors que les IC, plus différenciés, privilégient une approche analytique et se caractérisent par un plus fort degré d'autonomie dans les relations sociales. Les milliers de recherches consacrées à la DIC vont démontrer l'intérêt empirique du concept, notamment ses liens avec les mécanismes de défense, le fonctionnement intellectuel, les troubles de la personnalité, les représentations sociales ou encore les conduites de choix professionnel (Huteau, 1987).

Des mesures de la DIC ont été développées, la plus célèbre d'entre elles étant le GEFT ou test des figures encadrées de Witkin (1985). Le test (*cf.* figure ci-dessous), qui consiste à trouver une figure simple au sein d'une figure plus complexe (ici, trouver la figure Y contenue dans la figure Z), met en évidence le mode d'appréhension global *versus* analytique.

Fig. 1. *Item d'exemple du GEFT*



Les travaux sur la DIC ont conduit au développement d'études sur des styles cognitifs analogues. On en dénombre environ une vingtaine : la réflexion-impulsivité, la créativité, la rigidité mentale, etc., dont certains sont assez proches de l'opérationnalisation que proposait Cattell dans ses T-DATA (ou données basées sur des tests objectifs de personnalité, assimilables à des épreuves de performance). Les recherches sur les styles cognitifs ont fourni un champ original et novateur pour étudier la personnalité. Mais les applications sur le plan de l'évaluation psychologique se sont révélées plus décevantes. On peut expliquer ceci de différentes manières. Les styles cognitifs se caractérisent par un champ très large, associant à la fois le fonctionnement cognitif et les composantes classiques de la personnalité. À ce sujet, certains auteurs, comme M. Reuchlin (1991), préfèrent parler de *style de conduite* pour bien marquer le dépassement du simple registre cognitif. Du fait de leur champ large, les styles cognitifs ne permettent guère d'apprécier avec finesse des variables élémentaires qui sont recherchées aussi bien dans une perspective diagnostique que prédictive, leur cadre évaluatif ne permet pas d'apprécier certaines composantes fondamentales de la personnalité, comme les conduites sociales. Par ailleurs, les corrélations entre les différents indicateurs d'un même style cognitif sont souvent limitées, dans le cas de la DIC, mais aussi pour la rigidité mentale. Néanmoins, les tentatives d'intégration des styles cognitifs développés par certains auteurs (Kozhevnikov, 2007) pourraient bien annoncer un regain d'intérêt en direction de nouvelles recherches.

III. L'EXPLICATION DES DIFFÉRENCES

La personnalité peut être décrite à l'aide de différents cadres de référence qui ont chacun leur originalité, même si l'on peut regretter leurs fréquentes contradictions. Mais comment expliquer les différences interindividuelles qui sous-tendent la conduite actuelle, et quels sont les facteurs qui participent à leur genèse ? Cette question renvoie au débat hérédité-milieu qui ne se limite pas à la personnalité,

mais concerne la totalité de la conduite. Il faut reconnaître que nous ne disposons aujourd'hui que de peu d'éléments de réponse sur ce thème et il est vraisemblable que la subtilité de certains mécanismes échappe à la communauté scientifique. Il est néanmoins possible de repérer des catégories de déterminants, de les décrire et d'imaginer de quelle façon ils régulent la conduite. Voyons dans un premier temps comment s'exercent les facteurs environnementaux.

1. Milieu et culture

Certaines approches, comme la théorie de l'apprentissage, insistent sur le rôle des facteurs environnementaux. Il apparaît évident, aujourd'hui, que la personnalité se construit progressivement par le jeu de la socialisation. Des influences multiples viennent ainsi façonner progressivement les composantes internes de l'individu, ses émotions, ses représentations, son tempérament. Deux types d'influents ont été particulièrement étudiés : la culture et la famille.

• Les déterminants culturels de la personnalité

On envisage ici la culture comme un « macro-environnement ». La culture est définie par un ensemble de modèles de référence (comportements, valeurs, motivations, attitudes, etc.) liés à l'organisation de la société, et qui se transmet de génération en génération. De tels modèles ont été développés par des anthropologues culturels comme Linton, Malinowski ou Mead. Les relations entre culture et personnalité sont fréquemment traduites en terme de *rôles*. L'appartenance à un groupe social et culturel amène ainsi l'individu à « jouer » un type de conduite donnée. Par exemple, les sociétés primitives basées sur l'agriculture demandent davantage de coopération et de solidarité entre leurs membres, ce qui incite à adopter un rôle marqué par l'intégrité et la responsabilité. En revanche, une société basée sur la chasse favorisera le développement de qualités comme l'indépendance et l'initiative individuelle.

Les démarches des anthropologues sont généralement comparatives : ils utilisent différentes méthodes (observations ou interviews le plus souvent) pour expliciter le fonc-

tionnement comportemental propre à chaque culture. Même si leur façon de procéder est parfois discutée sur le plan de la rigueur méthodologique, leur apport semble considérable dans la compréhension de l'impact des normes sociales, de l'histoire d'une civilisation ou encore du modèle économique et idéologique au niveau de la structure de la personnalité. Cette conception uniquement situationniste sera parfois qualifiée de réductionniste, mais le mérite des anthropologues est de montrer qu'un individu naît dans un milieu signifiant, avec ses codes et ses rites, dont il est imprégné en permanence.

• Les déterminants culturels de la famille

Contrairement aux phénomènes culturels, la famille se caractérise comme un « micro-environnement », une « micro-société » qui intervient dès le plus jeune âge de l'enfant. Le rôle de la famille est considérable pour la plupart des théoriciens de la personnalité et en particulier pour les psychanalystes. Ramener cette influence à une seule étiquette (la famille en général) semble toutefois un peu confus : l'environnement familial est en fait composé d'une multitude de variables explicatives, dont les unes sont fortement associées et les autres agissent en interaction.

Le rôle de la sphère familiale dans le développement précoce de l'enfant a été démontré dans plusieurs travaux. Ainsi, Spitz (1946) a qualifié d'*hospitalisme* les conséquences psychologiques d'une carence de soins maternels pour des nourrissons élevés en institution. Il en résulte un comportement typique, qualifié par Spitz de *dépression anaclitique* : le développement de l'enfant est retardé, son comportement est marqué par les pleurs, la rigidité et l'absence de mobilité.

Lorsqu'elle entoure l'enfant de son affection, la famille choisit (ou subit) un mode de vie dont les conséquences sur la personnalité de l'enfant ne sont pas négligeables. Le niveau socioculturel, notamment, a une incidence sur la nutrition (modes alimentaires, carences nutritives), le sommeil, l'espace de vie, les moyens documentaires. Plusieurs travaux attestent qu'une réduction sévère des

conditions matérielles se répercute sur la conduite de l'enfant. L'émergence de troubles mentaux, notamment, est plus fréquente chez les personnes de condition socio-économique modeste.

Certains travaux ont porté sur l'organisation de la structure familiale. Ainsi la position dans la fratrie semble expliquer certaines conduites : les aînés sont décrits comme plus sérieux et responsables, alors que les benjamins se caractérisent par un engagement social plus développé ainsi qu'un comportement plus détendu et imagitatif.

La variable qui a sans doute été la plus étudiée reste les styles éducatifs adoptés par les parents (qui sont probablement associés à la personnalité de ces derniers). On sait que les styles éducatifs jouent un rôle important dans le développement cognitif (Lautrey, 1986), mais leur impact est également sensible pour la personnalité. De nombreuses études ont cherché à opposer des styles autoritaires et directs à des modes plus souples d'encadrement des enfants. Un fonctionnement démocratique est généralement de meilleur augure : les enfants deviennent plus actifs, plus socialisés, plus originaux et plus constructifs. *A contrario*, un mode autoritaire renforce la dépendance de l'enfant à ses parents. La valeur générale de ces informations dépend néanmoins de nombreuses variables, dont le niveau d'acceptation de l'enfant par les parents. D'une façon générale, la culture familiale semble avoir une incidence sur la socialisation et les dysfonctionnements de la personnalité.

Beaucoup d'autres variables environnementales semblent avoir un impact sur le développement de la personnalité. On pourrait citer les facteurs économiques et historiques (guerre, crise économique), la vie maritale et sexuelle, l'expérience professionnelle, l'école, les valeurs propres à une région, les relations interpersonnelles, l'état de santé, les médias, etc. Par exemple, dans le monde des organisations, le modèle de Hofstede (1980) fournit une vue synthétique de quelques dimensions transversales (comme la masculinité-féminité, la distance au pouvoir, l'individualisme-collectivisme, etc.) susceptibles d'expliquer les conduites. Par ailleurs, dans le domaine de la personnalité, McCrae *et*

al. (2005) ont récemment produit une synthèse des observations sur le lien entre personnalité et culture, impliquant 51 pays différents. Les résultats, présentés dans la figure 1 pour ce qui concerne l'extraversion et le névrosisme, permettent de relever des similitudes et des différences entre les pays (par exemple, les Anglo-Saxons se décrivent plus extravertis que les Asiatiques et les Africains).

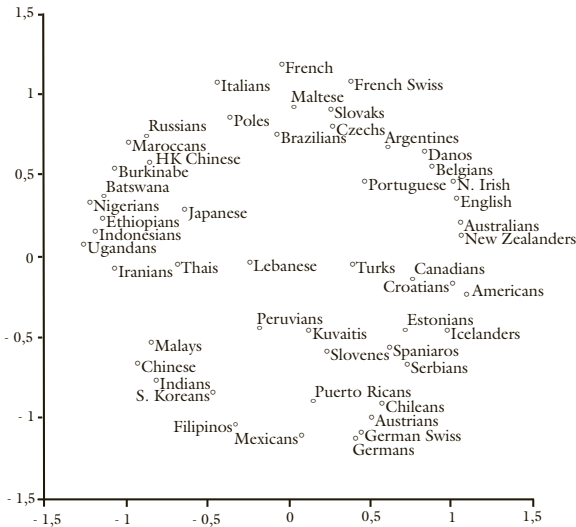


Fig. 2. Représentation des liens entre personnalité et culture. L'axe horizontal représente l'extraversion et l'axe vertical le névrosisme.

2. Facteurs génétiques

La référence aux gènes dans l'explication de la conduite suscite immédiatement des inquiétudes. Ne va-t-on pas remettre en cause les droits et libertés fondamentales de l'homme, ou bien justifier on ne sait quelle thèse eugéniste ou raciste ? La prise en compte des déterminants génétiques de la personnalité laisse plus d'un chercheur dans l'embarras. De toute évidence, un certain nombre de facteurs génétiques participent à la régulation de la conduite ; mais souvent, on saisit mal à quel degré cela joue. Par ailleurs, la plupart des faits empiriques amènent à penser que les gènes

n'agissent pas directement sur le comportement mais déclenchent une série de variables intermédiaires physiologiques et hormonales qui influencent en retour la conduite. Des travaux, à l'instar de ceux de F. Galton ou de H.J. Eysenck, soutiennent explicitement une thèse héréditariste. Lorsqu'on examine l'ensemble des travaux publiés, il convient d'être beaucoup plus nuancé sur cette question.

• Les méthodes utilisées

Pour démontrer l'impact des facteurs génétiques, Goddar (1912) utilisa autrefois la méthode de l'arbre familial : très illustrative, celle-ci ne permet pas d'apprécier avec certitude l'effet de l'hérédité. On lui préféra la méthode des adoptions et la méthode des jumeaux. La *méthode des adoptions* consiste à comparer des enfants adoptés avec d'une part leurs parents (biologiques ou adoptifs), et d'autre part les autres enfants (ceux de leur famille biologique et ceux de leur famille adoptive). On peut ainsi apprécier l'influence du milieu (si les enfants adoptés ressemblent davantage aux enfants naturels du milieu adoptif) et l'influence de l'hérédité (si les enfants adoptés ressemblent davantage aux parents biologiques qu'aux parents adoptifs). La méthode des jumeaux consiste pour sa part à comparer des paires de jumeaux identiques (monozygotes ou MZ) et fraternels (dizygotes ou DZ) élevés dans le même environnement ou dans des environnements différents. On peut ainsi apprécier l'impact respectif de l'hérédité et de l'environnement. Pour ce faire, différentes techniques ont été mises au point : taux de concordance entre jumeaux manifestant un même comportement, coefficient d'héritabilité, méthodes d'équations structurales ou encore analyse de la variance multiple et abstraite (MAVA).

• Les résultats des différentes enquêtes

La plupart des recherches invitent à se distancer par rapport à une approche quantifiable de l'effet de l'hérédité. Pourtant presque toutes proposent d'en examiner les résultats : les enjeux sont tels qu'il est difficile de résister à la tentation ! De plus, les observations sont très variables selon la méthodologie utilisée. Les données les plus faibles, basées

sur la méthode des adoptions, offrent une estimation de 20 % de la variance de la personnalité expliquée par l'hérédité. Les données basées sur la méthode des jumeaux se situent, en revanche, à environ 40-50 % de la variance expliquée par l'hérédité. Il est donc probable, dans l'état actuel de nos connaissances, que l'hérédité explique environ un tiers de la variance de la personnalité. Cependant, ces tendances très générales et imprécises méritent d'être relativisées par l'analyse des biais observés dans les enquêtes.

• Les problèmes relevés

Les biais sont en effet nombreux, car les modèles additifs ne donnent qu'une estimation des effets. Dans le cas de la méthode des adoptions, il faut en principe, pour que les données soient exploitables, que l'enfant soit soustrait très tôt à son milieu biologique. Par ailleurs, la méthode de placement ne doit pas obéir à une intention particulière (absence de placement sélectif). Ces conditions sont loin d'être toujours remplies. Dans le cas de la méthode des jumeaux, plusieurs biais ont été relevés. Notamment, on postulait que les jumeaux MZ et DZ élevés dans le même milieu se distinguaient uniquement de par leurs gènes. Or cette assertion revient à sous-estimer la part de l'environnement, puisque l'on sait que les jumeaux identiques sont bien souvent élevés de la même manière, sont incités à développer les mêmes comportements, portent les mêmes habits, etc. Le fait d'intervenir dans des situations naturelles (étude de variations invoquées) et de ne pas avoir recours à l'expérimentation pour contrôler différentes variables se justifie pleinement sur le plan éthique mais pose sur le plan scientifique des problèmes délicats. Il est rare, en effet, de voir les enfants adoptés immédiatement à la naissance : or quelques mois passés en compagnie de leur milieu biologique peuvent avoir une incidence sur la formation du tempérament. Quand bien même l'adoption aurait lieu le jour de la naissance, il n'est pas impossible que l'environnement prénatal ait une incidence sur le développement. Enfin, les problèmes de biais d'échantillonnage (représentativité de la population) ont également été soulevés. Les jumeaux ne sont pas forcément représentatifs de la population, tout

comme les milieux adoptifs. En outre, on ne tient pas compte dans toutes ces études des phénomènes assez subtils d'interaction entre les gènes et l'environnement.

Soulignons encore que l'héritabilité des composantes de la personnalité ne peut être envisagée de manière globale. Certains traits semblent plus héréditaires que d'autres. Par exemple, Plomin *et al.* (1988), dans une enquête baptisée SATSA, observent que l'héritabilité des principaux traits de la personnalité varie notablement. Ce point est corroboré par les travaux de Vernon *et al.* (2007, 2008) qui ont montré que si la psychopathie est fortement héréditaire, ce n'est pas le cas du machiavélisme qui dépend plutôt de facteurs environnementaux. Torgersen *et al.* (2000) ont pour leur part relevé une hérédabilité des troubles de la personnalité de l'ordre de 60 %, mais qui pouvait varier notablement, entre .28 pour la personnalité évitante et .79 pour la personnalité narcissique

• Vers une compréhension plus fine des mécanismes en jeu

Il semble aujourd'hui acquis que les facteurs génétiques et environnementaux n'agissent pas de manière mécanique, mais en interaction et selon des processus assez complexes. Par ailleurs, l'établissement de lois générales semble limitatif dans la mesure où celles-ci ne jouent en aucun cas pour tous : ainsi l'héritabilité d'un trait pour un individu λ peut varier de 0 à 100 % ! Si certains modèles ont ouvert la voie à l'analyse des associations entre tempérament et fonctionnement biologique, on peut considérer que la génétique du comportement devra progresser au XXI^e siècle pour mieux comprendre les différentes zones d'influence des facteurs héréditaires. Un certain nombre de recherches au croisement de la psychiatrie, de la neurologie et de la pharmacologie ont tenté récemment d'identifier des gènes et des protéines impliqués dans le développement de la personnalité (Dragan *et al.*, 2007 ; Schmitz *et al.*, 2007).

Chapitre 2

L'auto-évaluation à partir de questionnaires

I. GÉNÉRALITÉS

La méthode du questionnaire relève, en sociologie et en psychologie, d'une pratique déjà ancienne. Dans le domaine de l'évaluation de la personnalité, si le recours au questionnaire répond à une tradition, son image n'est pas neutre pour autant : l'évalué devient, selon un postulat implicite, un expert capable de porter un regard objectif sur lui-même. Bien souvent cette forme d'investigation est qualifiée « d'auto-évaluation » ou de mesure auto-rapportée. Il est admis que celle-ci n'est pas une mesure objective de la personnalité, mais traduit préférentiellement l'*image de soi*, c'est-à-dire l'ensemble des connaissances et attitudes que l'individu élabore à son sujet. Le questionnaire, à ce titre, se différencie fondamentalement des méthodes d'observation (*cf.* chap. 3) et des méthodes projectives (*cf.* chap. 4), dans la mesure où il repose sur l'*introspection* qui implique observation et recueil de l'information sur soi.

Les travaux de recherche sur les questionnaires de personnalité représentent un volume considérable : il suffit pour s'en convaincre de consulter les revues françaises ou anglo-saxonnes sur le thème de l'évaluation psychologique. Les professionnels ont fréquemment recours à ce type de méthode : en France, il existe plusieurs dizaines d'instruments publiés répondant au label d'inventaire de personnalité. Le succès des inventaires de personnalité est donc incontestable. Il s'explique, du moins dans les entreprises, par son côté économique : l'usage de ces méthodes permet de maximiser la quantité d'informations recueillies pour un

effort et un coût relativement modestes. Le questionnaire privilégie une option quantitative de traitement des réponses, ce qui lui confère un vernis scientifique, contesté d'ailleurs par certains chercheurs.

Il est nécessaire de prendre conscience qu'en dépit de leur succès, les concepteurs et les utilisateurs des questionnaires de personnalité adoptent, parfois sans le savoir, une certaine position épistémologique : le postulat sous-jacent à ces méthodes prétend en effet que l'introspection fournit des données qui sont scientifiquement acceptables. Selon un tel schéma, l'évalué peut fournir de lui-même et sans vérification, *a posteriori*, des indications relatives à sa propre conduite. Or cette position est parfois contestée par des modèles et des faits empiriques : Greenwald (1980), dans sa conception de l'*ego totalitaire*, considère, de façon quelque peu provocatrice, que l'homme se comporte comme un historien révisionniste, capable de réinventer sa propre histoire en fonction des intérêts du présent. Par ailleurs, les recherches portant sur le traitement de l'information sur soi ont clairement relevé des failles dans la perception spontanée de soi. Certaines critiques ont pris parfois des orientations extrémistes, revenant à considérer qu'il fallait écarter le recours à l'introspection comme méthode d'évaluation. Nous partageons l'idée selon laquelle l'usage de questionnaires ne peut exister sans interrogation sur les fondements théoriques (*cf.* chap. 1) et la validité des méthodes (*cf.* chap. 5). Mais faut-il pour autant renoncer au questionnaire ? L'objectif de ce chapitre sera de fournir des éléments de réponse à cette question à la lumière des recherches récentes.

Kline (1994) propose de définir un inventaire de personnalité de la façon suivante :

Il s'agit d'une série d'items, généralement des questions ou des formulations à propos de comportements ou d'attitudes, auxquels les sujets sont invités à répondre. La combinaison des réponses aux questions permet d'établir des scores pour des dimensions de personnalité qui peuvent être des traits ou des types, et qui s'interprètent en référence à un modèle conceptuel défini.

En général, les inventaires de personnalité comportent plusieurs centaines de questions et permettent d'établir un

profil de résultat qui synthétise les tendances exprimées par la personnalité du répondant. Nous nous proposons ici d'examiner dans un premier temps les méthodes de construction des questionnaires, puis dans un second temps d'étudier quelques courants théoriques illustrés d'applications.

II. LA CONSTRUCTION DES QUESTIONNAIRES DE PERSONNALITÉ

Les méthodes d'élaboration d'items de personnalité ont été décrites dans plusieurs ouvrages (Kline, 1994 ; Nunally et Bernstein, 1994). Quelques grands principes ont été définis, comportant des options qui présentent toutes des avantages et des inconvénients. Dans ce contexte, l'élément unitaire qui permet à l'individu de s'autodécrire s'appelle l'*item*. Il correspond à une variable manifeste, c'est-à-dire à un aspect visible de la conduite, même si cette visibilité n'est qu'apparente dans la mesure où le comportement manifesté est rappelé en mémoire et réinterprété par le sujet.

Jackson (1971) a développé pour la construction d'inventaires de personnalité (et en particulier pour le sien, le PRF ou *Personality Research Form*) une approche qualifiée de « rationnelle ». Celle-ci se réfère à un modèle structuré de développement des items, qui comporte une revue de questions, la construction d'une grille de développement des items permettant l'analyse du comportement dans différentes situations et enfin l'évaluation de ces comportements par des juges. Buss et Craik (1983) suggèrent également de faire référence à des juges pour produire des exemplaires de comportements associés à des traits (« procédure de nomination des actes »). Malgré ces recommandations visant à objectiver le processus de conception des items, beaucoup de questionnaires de personnalité sont en fait développés de manière hasardeuse. Or tout concepteur doit être en mesure de justifier le choix des items et de soigner leur rédaction, car la méthode adoptée a une répercussion non seulement sur la validité future de l'inventaire mais aussi sur le modèle théorique sous-jacent.

1. La rédaction des items

Tous les travaux scientifiques sur ce thème insistent sur la rigueur de la rédaction : si le style doit être conforme à la langue, la qualité rédactionnelle passe également par une bonne intelligibilité des sujets visés (par exemple, en évitant les doubles négations). Un niveau de généralité élevé est souvent préjudiciable : par exemple, l'item « je comprends aisément les exposés théoriques » est beaucoup trop général, car les sujets peuvent être tentés de répondre différemment suivant qu'ils se représentent que le contenu porte sur l'architecture baroque ou sur la fusion thermonucléaire. Les items doivent comporter une seule information à la fois ; ainsi la question « êtes-vous sociable et chaleureux ? » peut induire des biais de réponse, notamment si une personne considère que seul l'un des adjectifs lui correspond.

2. Le contenu des items : phrases ou adjectifs

La plupart des questionnaires de personnalité comportent des items présentés sous la forme de phrases. Comme en témoignent les exemples fictifs suivants, ils peuvent traduire des comportements (« j'éprouve des difficultés à aider des personnes en situation de détresse ») ou des attitudes (« il faut punir sévèrement les délits lorsque ceux-ci sont commis par des mineurs »). Dans le cas de questionnaires d'intérêts professionnels, ces items peuvent également traduire un niveau d'attrance (exemple extrait de l'inventaire *Horizons de carrière*, 2007 : « Concevoir le programme informatique d'un agenda électronique »).

Quelques questionnaires comportent uniquement des adjectifs par rapport auxquels les sujets doivent s'auto-évaluer. Par exemple, dans l'échelle EAE (Lavoëgie, 1983), les sujets doivent indiquer, parmi deux adjectifs, celui qui les décrit le mieux (exemple d'item : « subtil – persévérant »).

Les phrases sont considérées comme plus pertinentes : les sujets y répondent avec moins d'hésitation et en comprennent plus facilement le contenu. Les adjectifs ont pour avantage d'être plus rapides à administrer mais demandent un niveau d'introspection plus élevé : l'individu doit être en mesure de

synthétiser lui-même les éléments signifiants de sa conduite pour en abstraire un trait. Même si plusieurs études (factérielles notamment) montrent qu'il n'existe pas de différences structurales entre les phrases et les adjectifs, nombreux sont les psychologues qui considèrent que les phrases offrent de meilleures garanties, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des répondants.

3. Les modes de réponse

Les questionnaires de personnalité ne proposent pas de questions ouvertes : leur traitement serait trop long et la *fidélité* des mesures (problème d'objectivité de la cotation) en serait affectée. Pour pallier ces défauts, la méthodologie du QCM (*questionnaire à choix multiple*) est généralement proposée.

Les mesures *normatives* sont les plus répandues. Elles consistent à présenter les items indépendamment les uns des autres et à demander aux répondants de s'auto-évaluer sur une échelle. De ce fait, elles permettent une comparaison interindividuelle par rapport à une norme (la population de référence). Les modes binaires (oui/non, vrai/faux) ou ternaires (agréement d'une réponse « je ne sais pas ») sont fréquemment choisis par les concepteurs pour des raisons de commodité. On trouve de telles propositions dans des questionnaires comme l'inventaire de tempérament de Guilford-Zimmerman, et le 16PF-5 de Cattell. Cependant, ces modes de réponses gênent parfois les sujets qui n'acceptent pas de décrire leur conduite de manière catégorique, en « tout ou rien ». Des mesures plus nuancées ont donc été développées, en présentant des échelons multiples. Ainsi, l'inventaire IPSO (Bremond, 1988) propose cinq modes de réponse (« oui, très souvent », « assez souvent », « quelquefois », « rarement », « jamais »). Si de telles échelles produisent généralement de meilleures qualités métriques et limitent le nombre de sujets indécis, l'interprétation des échelons peut varier selon les sujets : ainsi le terme « souvent » peut, selon les sujets, être perçu comme une fréquence mensuelle ou hebdomadaire de la conduite. Ces problèmes peuvent toutefois être atténués en présentant des échelles d'approbation (de « tout à fait d'accord » à « pas du tout d'accord »).

Les mesures *ipsatives* sont proposées dans quelques questionnaires afin de limiter certains biais de réponse. Elles consistent à présenter au moins deux items et à demander aux répondants de les classer ou de choisir celui qui décrit le mieux sa personnalité. Les scores ipsatifs permettent avant tout une comparaison intra-individuelle (situer ses composantes de la personnalité par rapport à soi-même). Ils ont pour inconvénient de modifier la structure factorielle des scores et la structure du profil de personnalité ; par exemple des notes basses ou élevées pour l'ensemble des traits deviennent impossibles car la somme des échelles tend vers un niveau moyen dans le profil de résultats. Par ailleurs, les répondants peuvent contester, inconsciemment ou non, le choix forcé qui incite à se décrire même quand cela n'a pas de sens. Pour limiter cette contrainte, certains auteurs (Gordon, 1982) proposent des mesures quasi ipsatives (par exemple, deux options à choisir parmi quatre proposées) pour lesquelles une certaine liberté de réponse est autorisée.

4. La combinaison des items

Les items doivent être présentés séquentiellement mais dans un ordre aléatoire, de façon à éviter que le répondant ne devine le construit sous-jacent. Leur nombre doit être suffisant : pour des raisons de fidélité des mesures, on considère qu'au moins vingt à trente items par dimension mesurée seront nécessaires. Lors de la construction initiale de l'inventaire, le concepteur devra doubler ce nombre de façon à pouvoir, après expérimentation, conserver uniquement les meilleurs items.

5. Le problème des styles de réponse

Une difficulté majeure qui se présente avec les inventaires de personnalité est que les sujets ont tendance à répondre en fonction de styles plutôt qu'en fonction du contenu de l'item. Ces styles de réponse peuvent avoir pour conséquence de biaiser le profil de personnalité. Parmi l'ensemble des styles de réponse, deux ont été particulièrement étudiés.

• La tendance à l'acquiescement

La tendance à l'acquiescement correspond à l'inclination du sujet pour les réponses positives (oui par rapport à non, vrai par rapport à faux, etc.). Différents cadres explicatifs ont été fournis : selon les théories classiques de l'apprentissage, cette tendance serait due au renforcement positif provoqué par l'acquiescement ; selon les théories cognitives, l'effort cognitif serait moindre dans le cas de réponses positives, qui ne demandent pas de justification. Pour limiter l'effet de cette tendance, trois stratégies ont été proposées : privilégier les items à choix multiples, proposer une formulation négative pour la moitié des items, ou encore éviter de rédiger des items présentant un caractère vague ou ambigu. Meisenberg *et al.* (2008) ont montré que la tendance à l'acquiescement augmentait avec l'âge, la tendance à la corruption qui s'exprime dans un pays et diminue avec le QI des répondants ou leur niveau d'éducation.

• La désirabilité sociale

La désirabilité sociale est une tendance indiquant que le sujet est sensible à des normes sociales qui orientent ses réponses aux items. Ainsi certains traits semblent plus désirables que d'autres et les sujets s'y reconnaissent plus volontiers. Le caractère non descriptif des items de personnalité s'avère massif dans les situations à enjeu (par exemple, dans une situation de recrutement de personnel où l'enjeu est l'obtention d'un emploi). Toutefois, même lorsque l'enjeu est absent, la plupart des items de personnalité comportent une composante évaluative. La désirabilité sociale ne serait pas unidimensionnelle, mais composée de différents processus. Intervindraient la gestion de l'impression sur soi qui serait proche de l'insincérité et la tendance à se valoriser. Pour limiter l'effet de la désirabilité sociale, différentes techniques ont été avancées : éviter de proposer des items trop ouvertement désirables, présenter des paires d'items offrant des niveaux équivalents de désirabilité (méthode ipsative) ou encore intégrer une consigne indiquant aux sujets qu'une falsification ou une description excessive de soi seront détectées. Des méthodes de contrôle, intitulées échelles de désirabilité sociale, permettent, à

défaut d'atténuer le biais, d'en contrôler l'impact (pour un exemple, voir Stöber, 2001). Ces échelles, baptisées parfois faussement « échelles de mensonge », sont composées d'items pour lesquels les réponses extrêmes peuvent être considérées comme improbable (exemple : « j'hésite toujours à aider autrui dans les situations d'urgence »). Les items de désirabilité sociale sont inclus dans plusieurs questionnaires de personnalité.

6. Conclusion

Les différentes observations présentées ci-dessus montrent que les contraintes méthodologiques inhérentes à la construction des questionnaires sont plus fortes qu'il n'y paraît au premier abord. Ainsi une certaine expérience est nécessaire pour produire des items de qualité. Au-delà des compétences du concepteur, tous les problèmes ne sont pas résolus : l'interprétation des items par le répondant est toujours sujette à caution, et l'échantillonnage des comportements peut traduire seulement un aspect partiel de la réalité (problème de validité de contenu). Si les styles de réponse peuvent entraîner quelques distorsions, leur impact est limité car selon Hogan *et al.* (2007), le trucage dans les questionnaires de personnalité en sélection du personnel ne constitue pas un problème significatif. Au-delà des questions de méthode, se pose également le problème du modèle théorique de référence.

III. LES MODÈLES RÉSULTANTS

Poser des questions et obtenir des réponses ne suffisent guère pour évaluer le fonctionnement de la personnalité. Pour analyser la conduite comme un ensemble organisé et cohérent, les psychologues qui ont recours à des questionnaires de personnalité font référence, en général de manière explicite, à un modèle d'organisation des informations. L'usage d'un tel modèle répond à trois grandes fonctions : réduire les informations afin de les saisir dans leur globalité, donner une signification aux comportements recueillis, faciliter le processus de prise de décision.

En effet, l'analyse intuitive des réponses à plusieurs centaines d'items serait irréaliste dans la mesure où celle-ci serait difficile à résumer. Pour condenser les informations, les items d'une même rubrique sont sommés. Cette démarche permet de disposer d'un nombre plus réduit et plus cohérent d'informations que le psychologue pourra alors interpréter. L'élaboration des rubriques, leur dénomination, les relations des rubriques entre elles relèvent d'une élaboration théorique. Si l'on suit l'historique de la construction des questionnaires, celle-ci a d'abord été basée sur une méthode dite « rationnelle » : le concepteur, ayant pour référence un cadre théorique, développe des items qui, selon sa propre conviction, répondent au modèle. Ainsi se présentait le premier questionnaire de personnalité mesurant les tendances névrotiques, le PDI (*Personal Data Sheet*) de Woodworth (1915). Élaboré pendant la Première Guerre mondiale pour la sélection des recrues militaires, le PDI était composé de 116 items censés, selon les convictions de l'auteur, mesurer des traits psychopathologiques susceptibles de perturber l'adaptation au contexte militaire. Cette méthode rationnelle, qui ne répond guère aux canons de la psychométrie contemporaine, a eu tendance à se raréfier, pour laisser la place, au cours des cinq dernières décennies, à trois modes d'élaboration des questionnaires de personnalité : l'approche typologique, l'approche factorielle et l'approche empirique.

1. Les questionnaires basés sur l'approche typologique

Cette méthode repose sur une conception théorique déjà décrite (cf. chap. 1, p. 20). La mesure des types à partir de questionnaires d'auto-évaluation est plus récente que les descriptions typologiques elles-mêmes : les principaux exemplaires ont été développés après la Seconde Guerre mondiale. Si le nombre d'inventaires typologiques est assez limité, comparativement aux épreuves factorielles, leur popularité est indéniable, en particulier dans les pays anglo-saxons. Cet engouement peut sans doute s'expliquer la validité apparente et par la facilité d'usage des approches typologiques. En effet, la description des types est proche des

catégories naturelles utilisées par les sujets, qui se reconnaissent aisément dans les résultats. Plusieurs tentatives de rapprochement ont d'ailleurs été proposées entre les typologies et les théories implicites, c'est-à-dire naïves, que tout un chacun exprime à propos de la personnalité. Parfois décriés, assimilés aux jeux et tests qui obtiennent les faveurs des magazines grand public, les questionnaires basés sur une approche typologique méritent néanmoins qu'on leur réserve un autre sort. Lorsque leurs hypothèses sont éprouvées à l'aide de méthodes psychométriques, ils peuvent s'avérer d'une grande utilité pour saisir le fonctionnement d'un individu dans sa globalité. Contrairement aux approches factorielles, les approches typologiques recherchent un équilibre entre une approche nomothétique (étude des lois) et idiographique (étude de l'individu) : peut-être faut-il voir dans cette recherche d'harmonie les raisons de leur succès. Une théorie qui incarne bien le succès de l'approche typologique est celle élaborée par le psychologue américain John Holland, qui a profondément marqué le champ de l'orientation scolaire et professionnelle. Sa représentation est constituée par un modèle géométrique de la personnalité qui postule l'existence de six facettes pouvant être représentées sur un hexagone (*cf.* figure 1 ci-dessous).

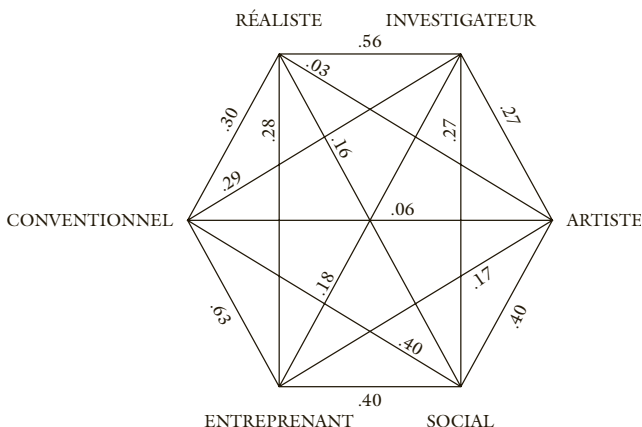


Fig. 1. *Modèle hexagonal de Holland*

Les six types renvoient à de véritables portraits psychologiques que chacun d'entre nous développe à des degrés divers.

- Le type *réaliste* correspond à un monde concret et à une préférence pour les activités physiques. Les personnes de ce type sont robustes, pratiques et stables affectivement. Elles préfèrent utiliser des objets ou des machines et s'orientent préférentiellement vers des secteurs comme l'industrie ou l'agriculture. Elles évitent les situations sociales qui les mettent en avant, ainsi que l'approche abstraite des problèmes.
- Le type *investigateur* correspond à un mode abstrait et à une préférence pour la manipulation des idées, symboles et concepts. Les personnes de ce type sont érudites, indépendantes et introverties. Elles préfèrent l'analyse, les approches théoriques, la lecture et certaines activités créatives. Elles s'orientent préférentiellement vers le secteur scientifique, l'université, les travaux de recherche. Elles sont généralement de piètres leaders et éprouvent des difficultés à « vendre » leurs idées.
- Le type *artiste* correspond à un mode créatif et à une préférence pour l'autonomie, la libre production, la fantaisie et la subjectivité. Les personnes de ce type sont originales, sensibles, impulsives. Elles s'orientent préférentiellement vers le secteur artistique (musique, littérature, spectacles, etc.) et vers les activités créatives (publicité, édition, design, photographie, etc.). Elles ne s'adaptent guère à des environnements réguliers et routiniers et montrent une force en matière d'innovation.
- Le type *social* correspond à un mode relationnel à une préférence pour les contacts dénués de tout intérêt personnel. Les personnes de ce type sont sociables, généreuses, conservatrices et responsables. Elles s'orientent de préférence vers des fonctions paramédicales, vers l'enseignement ou le soutien social. Ayant une image positive d'elles-mêmes, ces personnes peuvent éprouver des difficultés à s'adapter à certaines exigences de l'environnement économique.

- Le type *entreprenant* correspond à un mode persuasif et à une préférence pour les environnements économiques et pour les activités qui confèrent un certain pouvoir et un statut social. Les personnes de ce type sont chaleureuses, dominatrices et sociables. Elles s'orientent en général vers des activités de vente et de direction de personnes. Elles n'aiment guère travailler seules.
- Le type *conventionnel* correspond à un mode routinier et à une préférence pour les environnements stables et structurés. Les personnes de ce type sont ordonnées, bien intégrées et persévérantes. Elles s'orientent préférentiellement vers des activités administratives, financières ou de logistique. Elles sont assez peu expansives et montrent une certaine inflexibilité.

Holland préconise que le choix d'un métier reflète la personnalité ; lorsqu'un individu exerce dans un environnement qui correspond à sa personnalité, son épanouissement personnel et sa stabilité professionnelle s'en trouvent accrus (modèle de la congruence). Le même modèle géométrique sert également à classer les professions et les environnements de travail. Par ailleurs, l'organisation des types sur l'hexagone est isomorphe à la proximité sémantique des types : ainsi le « réaliste » et l'« investigateur » sont géographiquement proches car ils partagent un certain nombre de traits, dont le goût pour la résolution de problèmes. En dépit de son caractère profondément réducteur, la théorie de Holland a rencontré beaucoup d'échos favorables car elle permet une bonne compréhension du fonctionnement de la structure du monde professionnel et des ponts qui peuvent être établis entre les caractéristiques d'une personne et les caractéristiques d'un métier. Cependant, sa notoriété eût été moins forte si Holland et ses élèves n'avaient mis au point une série d'instruments permettant de l'opérationnaliser. Ainsi le SDS (*Self Directed Search*) a été développé par Holland dans les années soixante pour évaluer les six types postulés. Une version francophone (« Inventaire personnel de Holland ») a été réalisée par Jean-Blaise Dupont (1979).

Le succès de l'approche de Holland est tel que le modèle a été intégré à la plupart des inventaires d'intérêts publiés (Bernaud et coll., 1994 ; Strong, 1991). Des prolongements pédagogiques du modèle de Holland ont permis, en outre, d'orienter le modèle vers une évaluation de type formative. Dans ce cadre, l'évaluation ne vise plus un simple diagnostic mais plutôt un enrichissement de l'image de soi, étape qui précède l'élaboration du choix professionnel. Néanmoins la théorie de Holland a fait l'objet d'un certain nombre de remises en question. La distinction entre les types E et C est apparue artificielle (Vrignaud & Bernaud, 1994). Le modèle de la congruence n'a pas répondu aux critères énoncés (Kieffer *et al.*, 2004 ; Tranberg, 1993). Même si un certain nombre de recherches plaident en faveur du modèle, celui-ci est apparu ébréché à certains égards (Darcy & Tracey, 2007).

2. Les questionnaires basés sur l'approche factorielle

Le courant sur l'approche factorielle de la personnalité (*cf.* chap. 1, p. 22) a été l'origine du développement de la plupart des inventaires de personnalité. Après plusieurs décennies de controverses (période allant de 1950 à 1980), les modèles factoriels de la personnalité étaient engagés dans une impasse. Les concepteurs avaient privilégié la prolifération des méthodes et des modèles au détriment d'une position consensuelle et universelle. Ainsi, jusqu'à la fin des années quatre-vingt, il existait autant de modèles factoriels de la personnalité que d'auteurs. Pour le praticien comme pour le chercheur, cette profusion outrancière laissait rêveur quant au caractère scientifique des informations recueillies. Par ailleurs, aucune taxinomie ne permettait de relever d'éventuelles convergences entre les modèles : ainsi les facteurs, même s'ils se ressemblaient étrangement, étaient dénommés différemment. Pour ajouter une touche supplémentaire au tableau, la diversité des méthodes factorielles employées et des critères de sélection des facteurs variait tellement d'un auteur à l'autre que toute tentative de comparaison relevait de la gageure. La conséquence de cette individualisation excessive des modèles fut l'essoufflement

des recherches. La psychologie factorielle de la personnalité, qui donnait à voir une vision morcelée et dont la validité des méthodes était contestée dans certains contextes, ne produisait plus guère de travaux heuristiques.

Dans les années quatre-vingt, différents auteurs américains vont participer à la revitalisation d'un courant que l'on croyait en crise profonde. Ce nouvel élan s'est développé autour d'un modèle fédérateur : les *big-five* ou *cinq grands facteurs de la personnalité*. Le modèle des big-five est initialement basé sur l'*approche lexicale* : il présuppose que les différences individuelles les plus marquées (qui correspondent aux bases de la personnalité) sont codées dans le langage. Les big-five sont des facteurs de second ordre : ils se situent au sommet d'un système hiérarchique qui comporte, aux niveaux subordonnés, des facettes (les traits), les conduites habituelles puis les conduites spécifiques. Ils sont à la fois exhaustifs, parcimonieux et non redondants. Ces facteurs sont les suivants.

- *Extraversion* (opposée à introversion) : les personnes extraverties se caractérisent par une recherche de stimulations, un comportement sociable et impulsif, un besoin des contacts sociaux, une certaine assurance, un niveau élevé d'activité.
- *Agréabilité* (opposée à hostilité) : les personnes agréables montrent une qualité dans les rapports sociaux, de l'altruisme et de la bienveillance, une soumission dans les conflits.
- *Conscience* : les personnes consciencieuses montrent sur le plan pro-actif un besoin de réussite et une implication dans les tâches. Sur le plan inhibiteur, ce sont des personnes scrupuleuses et méticuleuses. La bonne intégration des normes sociales et l'esprit de responsabilité constituent le noyau dur de ce facteur.
- *Névrosisme* (opposée à la stabilité émotionnelle) : les personnes ayant des scores élevés éprouvent des difficultés face aux situations stressantes, elles ressentent plus fortement de la gêne, de la honte ou perception négative de la réalité. Leur souffrance psychologique est généralement élevée.

- *Ouverture* (ou ouverture d'esprit) : les personnes ouvertes montrent une curiosité intellectuelle élevée, possèdent des intérêts variés, montrent de l'imagination et de la créativité.

Plusieurs chercheurs ont participé à l'émergence du modèle des big-five. En fait, le développement des recherches s'est déroulé en trois temps. Le premier fut celui des précurseurs : Fiske (1949), Tupes et Cristal (1961), Norman (1963) avaient identifié dans leurs travaux une structure analogue à celle des big-five, mais leurs résultats étaient passés inaperçus, les modèles de Cattell et d'Eysenck occupant à l'époque le devant de la scène. Dans les années quatre-vingt, Paul Costa et Robert McCrae, vont devenir les chefs de file de la révolution des big-five. Ils publient de nombreuses recherches et éditent un instrument de mesure, le Néo-Pi, considéré comme le meilleur indicateur de mesure des big-five. Dans un troisième temps (début des années quatre-vingt-dix), le modèle des big-five entre dans une phase d'approfondissement, qui se donne plusieurs axes de recherches : la confirmation de la structure factorielle à partir de différentes procédures, l'étude de l'universalité du modèle à partir de la comparaison des résultats dans différents contextes culturels, l'étude de la généralisabilité (en examinant la validité prédictive dans différents contextes professionnels), et l'étude de la transversalité à différents champs disciplinaires (psychologie clinique et pathologique, psychologie du travail, psychologie du développement). Le succès des big-five a été tel, ces dernières années, que l'on a proposé de catégoriser les inventaires factoriels existants à partir du modèle des big-five (de tels travaux existent pour le 16 PF, l'inventaire psychologique de Californie, le Guilford-Zimmerman).

Si le modèle des big-five a eu pour intérêt de contribuer au développement de nouvelles recherches, de nombreuses critiques du modèle ont cependant été avancées. Le nombre de cinq facteurs a notamment été discuté et des modèles alternatifs ont été proposés. La cinquième dimension, « ouverture », étant peu robuste, certains ont proposé de l'éliminer. Les dimensions « agréabilité » et « conscience » traduisant toutes deux l'intégration des normes, certains

auteurs, dans la mouvance d'Eysenck, ont proposé de les réunir en une seule dimension. Des modèles en trois ou quatre facteurs ont ainsi été développés. D'autres approches, considérant que le modèle des big-five était trop parcimonieux, ont développé des modèles en six, en sept, voire en neuf facteurs. D'autres réserves ont porté sur la validité empirique des big-five, qui, comparativement à d'autres méthodes, s'avère assez limitée (cf. chap. 5). Enfin, le postulat d'indépendance des facteurs a été contesté : des corrélations faibles, voire moyennes, apparaissent en effet entre les facteurs.

Malgré ces critiques, l'Europe n'a pas été épargnée par la vague des big-five. Cet état de fait s'est traduit par de multiples références sur le lien entre big-five et conduites sociales, sexualité, fonctionnement cognitif, santé, réussite en formation et dans l'emploi, conduites alimentaires, leadership, conduites délictueuses, etc. (exemple : Paunonen *et al.*, 1998). Deux inventaires basés sur ce modèle ont été édités :

- *Neo-Pi-R* (Costa et McCrae, 1998). Cet inventaire d'origine américaine se présente sous la forme d'un questionnaire de 240 items. Il comporte un grand nombre de dimensions mesurées (35) grâce à un système hiérarchique composé de 5 facteurs et de 30 facettes. Il bénéficie d'un nombre considérable d'études et d'une structure factorielle très explicite, et peut être considéré aujourd'hui comme l'inventaire le plus complet pour mesurer les big-five ;
- *Alter Ego* (ou Big-Five questionnaire, de Caprara et coll., 1997) est un questionnaire de personnalité européen, adapté en France, en Italie et en Espagne. Présenté sous la forme d'un questionnaire papier-crayon, il se compose de 132 comportements à évaluer sur une échelle en cinq points. En complément de l'approche des big-five, l'inventaire propose dix facettes dont deux sont reliées à chaque facteur (exemple pour l'extraversion : « dynamisme » et « dominance »). Des échelles de contrôle et d'aide à l'interprétation permettent de mieux commenter les profils individuels.

Notons qu'il existe un certain degré de recouvrement entre l'approche des big-five et l'approche typologique. Ainsi

McCrae et John (1992) ont-ils identifié des corrélations assez élevées entre les quatre rubriques d'un inventaire typologique, le MBTI et quatre des cinq facteurs (extraversion, ouverture, agrément, conscience) évalués par le Néo-Pi. La distinction entre approche factorielle et approche typologique, dans une certaine mesure, doit donc être relativisée. En dehors de la théorie des big-five, il existe aussi des questionnaires d'intérêts professionnels à construction factorielle, dont nous présentons ci-dessous un représentant.

- *Horizons de carrière* (Bernaud, 2007) est un inventaire basé sur 285 items qui permet de mesurer 27 dimensions d'intérêts professionnels pour des thématiques (comme les ressources humaines, les métiers du transport, le marketing, etc.) ainsi que 5 facteurs proches du modèle de Holland qui constituent l'approche pentagonale des intérêts. La particularité de cet inventaire, outre ses qualités métrologiques, est l'élaboration d'un système d'interprétation couplé à une base de données comportant des fiches métiers et des vidéos et un système de restitution permettant une approche nomothétique et/ou idiosyncrasique.

3. Les questionnaires basés sur l'approche empirique

La méthode empirique diffère radicalement des approches factorielles et typologiques (ces dernières étant qualifiées de « théoriques »). La stratégie de construction d'une échelle empirique ne répond à aucune tentative de formalisation théorique, mais recherche uniquement à atteindre des objectifs pragmatiques. Peu connue en France, cette méthode s'est imposée aux États-Unis. Le principe de construction selon la *méthode des groupes contrastés* est relativement élémentaire. Pour élaborer une échelle empirique, le concepteur va administrer un ensemble important d'items (en général, plusieurs centaines) à deux groupes de sujets dont l'un est représentatif de la population générale (échantillon de référence) et l'autre présente certaines composantes que l'on souhaite mesurer à partir de l'échelle (par exemple : un groupe d'individus présentant des troubles psychopathiques, ou bien un groupe de professionnels ayant réussi dans

le métier d'assureur sur la vie). Après expérimentation, seront alors repérés les items qui différencient le groupe de référence du groupe critérié. Ces items seront ensuite intégrés à l'échelle empirique en les pondérant éventuellement. Il sera alors possible, en appliquant le questionnaire à de nouveaux échantillons, de déterminer leur score dans l'échelle empirique (et donc, d'après notre exemple, la probabilité de montrer des comportements psychopathiques, ou encore la probabilité de réussir dans le métier d'assureur sur la vie). Dans la plupart des cas, une contre-validation sur un nouvel échantillon est réalisée, de façon à confirmer les résultats.

Une méthode alternative, appelée *méthode corrélationnelle*, peut également être employée : dans ce cas, on étudie la corrélation entre chaque item et le critère (par exemple, le chiffre annuel des ventes de contrats d'assurances sur la vie) et l'on ne retient que les items dont la valeur est supérieure à une certaine valeur. Cette dernière méthode a cependant plusieurs inconvénients : elle nécessite de disposer d'un critère quantitatif et présuppose – ce qui n'est pas toujours le cas – l'existence de corrélations linéaires entre les critères et les items.

Les échelles empiriques sont appréciées pour de nombreuses raisons. On a d'abord évoqué leur non-transparence : comme les items sont identifiés de manière empirique, il n'existe parfois aucun rapport entre le contenu de l'item et l'intitulé de l'échelle (cela n'est toutefois pas systématique). Ils se situent généralement à un niveau plus spécifique que les échelles factorielles ou typologiques : en ce sens ils semblent plus adaptés à un diagnostic spécifique ou à une prédiction de l'adaptation ultérieure des personnes. Par exemple, les échelles professionnelles de l'inventaire de Strong permettent de comparer les intérêts du répondant avec ceux de plus de cent groupes professionnels différents, représentatifs des différents secteurs ; la réflexion sur l'orientation professionnelle et le choix de carrière s'en trouvent alors grandement facilités.

Néanmoins, les échelles empiriques présentent certaines limites. Leur construction requiert des moyens considéra-

bles, tant au niveau des items (plusieurs centaines d'items diversifiés) qu'au niveau des échantillons (constitution de groupes généraux et spécifiques de plusieurs centaines de sujets). On a parfois avancé le fait que ces échelles n'étaient pas généralisables à d'autres contextes et que leur stabilité diminuait sévèrement avec le temps. Toutefois, certains travaux permettent de défendre l'hypothèse contraire. Leur interprétation est plus délicate, car l'on ne dispose pas de référence théorique. Une critique fondamentale apportée à ce niveau est celle de « l'empirisme aveugle » (*blind empirism*) : les échelles empiriques possèdent un faible pouvoir explicatif et nécessitent, pour l'utilisateur, de bien maîtriser le cadre interprétatif. Dans bien des cas, afin de faciliter leur interprétation, des échelles théoriques leur sont associées. Deux exemples d'échelles à construction empirique sont fournis ci-après.

• Les inventaires biographiques (biodata)

Les inventaires biographiques sont des instruments relativement anciens ; la colonel Peters produisit le premier en 1894. Ils sont utilisés presque exclusivement dans le domaine du recrutement de personnel : les échelles empiriques qui entrent dans leur composition permettent ainsi de prédire les performances professionnelles pour une fonction donnée. Ils sont en général construits sur mesure pour un métier particulier, le plus souvent au sein d'une entreprise spécifique. Les items biographiques sont construits selon un format très strict. Mael (1991) a proposé une taxinomie comportant dix critères, par exemple, un item biographique, à la différence d'un item d'inventaire traditionnel de personnalité, ne doit pas être subjectif mais se montrer théoriquement vérifiable à l'aide de références, de documents ou de personnes extérieures. Comme pour les inventaires de personnalité, ils se présentent sous la forme d'un questionnaire à choix multiple, à la différence que ceux-ci expriment des événements (faits) du passé plutôt que des opinions et des impressions. Tout en abordant des éléments de l'histoire de vie, les items doivent respecter des règles éthiques, notamment concernant la vie privée. Ci-après, nous représentons un exemple d'item biographique :

« Ces deux dernières années, combien de fois vous êtes-vous rendu dans une bibliothèque municipale ou nationale pour consulter ou emprunter des livres ? »

- A. Plusieurs fois par mois.
- B. Au moins une fois par mois.
- C. Au moins une fois dans l'année.
- D. Une fois en deux ans.
- E. Je ne m'y suis jamais rendu.

La méthode des inventaires biographiques repose sur une théorie développée par Mumford, Owens et Stockes (1994) ; elle est baptisée « modèle écologique ». Cette approche défend l'idée d'une interaction entre l'environnement, les ressources de la personne (capital humain, aptitudes, etc.) et les émotions. L'individu sélectionnerait progressivement, dans le cours de son développement, des environnements physiques et sociaux qui en retour influenceraient sa conduite et son fonctionnement personnel. Cette séquence longitudinale d'interaction contribuerait à écrire l'histoire de vie individuelle à laquelle seraient progressivement associés des « pattern » de comportements mais aussi des compétences. Les éléments savamment combinés de l'histoire de vie permettraient, dans une certaine mesure, d'éclairer le psychologue sur le comportement et la performance futurs du répondant.

Les inventaires biographiques sont hautement appréciés pour leur objectivité, l'impact limité de la désirabilité sociale et leurs qualités métriques (*cf.* chap. 5). On leur a toutefois objecté que l'identification des faits, faisant appel à la mémoire de l'individu, ne pouvait être qu'approximative, et reproché leur empirisme outrancier. Pour développer l'ossature théorique des items biographiques, des études factorielles et typologiques ont été réalisées. Mumford et Owens (1987) ont ainsi identifié vingt-six facteurs comme l'adaptation sociale, la réussite scolaire, l'activité intellectuelle ou le conformisme social. Certaines de ces dimensions, même si elles portent sur des événements biographiques, ne sont pas sans rappeler les dimensions relatives aux approches factorielles et typologiques de la personnalité. Plusieurs recherches ont d'ailleurs relevé la convergence entre l'approche biographique d'une part, le modèle de Holland et celui des big-

five d'autre part (par exemple Sisco & Reilly, 2007). Les recherches actuelles sur les inventaires biographiques semblent s'orienter vers l'élaboration de modèles typologiques qui permettraient de comprendre de manière plus globale les événements de vie.

• L'inventaire MMPI-2

Le MMPI-2 (Inventaire multiphasique de la personnalité du Minnesota) est un questionnaire psychopathologique de la personnalité dont la construction repose sur une méthode empirique. Élaboré à l'origine par Hataway et Mc Kinlay (1940), il a été révisé en France en 1997. Le MMPI-2 et sa version précédente ont suscité une abondante littérature dans le champ de la psychologie clinique et pathologique, mais aussi en psychologie du travail. Il vise plutôt le diagnostic des troubles de la personnalité et des troubles mentaux. La version actuelle se compose d'un questionnaire papier-crayon comportant 567 items (exemple d'item fictif : « lorsque je me réveille le matin, je pense souvent à toutes les catastrophes susceptibles de m'arriver dans la journée »). Le mode de réponse à l'inventaire est binaire (vrai/faux). Le MMPI-2 comporte dix échelles cliniques de base :

- *hypocondrie* : tendance à se préoccuper exagérément de sa santé ;
- *dépression* : tendance à manifester des réactions pessimistes, dépressives et de découragement ;
- *hystérie* : tendance névrotique avec présentation de troubles moteurs ou sensoriels indépendamment de toute affection organique ;
- *déviations psychopathiques* : tendance à manifester des comportements socialement déviants ;
- *masculinité-féminité* : manifestation de comportements en rapport avec l'identité sexuée ;
- *paranoïa* : tendance à la sensibilité, à la fausseté du jugement par rapport aux sentiments d'autrui, à l'insécurité et à la méfiance ;
- *psychasthénie* : tendance à manifester des comportements obsessionnels-compulsifs ;

- *schizophrénie* : tendance au repli sur soi, aux croyances irrationnelles et délirantes ;
- *hypomanie* : tendance à la personnalité cyclique (manico-dépressive) ;
- *introversion sociale* : recherche d'une activité solitaire.

À ces échelles de base, différentes échelles de contrôle ont été proposées « ? » : fréquence des réponses « je ne sais pas » ; « L » : échelle de mensonge ; « F » : comportements rares ; « K » : correction pour contrôle défensif des réponses. Ces échelles apprécient la validité individuelle d'un protocole et pour l'échelle « K », revoient la pondération des échelles de base. Par ailleurs, plus de soixante-dix échelles additionnelles, construites selon la méthode empirique ou selon un principe d'homogénéité des items, permettent un diagnostic spécifique (exemple d'échelles : mésentente familiale, refoulement, alcoolisme, estime de soi, etc.). Les scores du MMPI-2 sont interprétés à partir de notes T, dont la moyenne est de 50 points. Les scores élevés se situent à plus d'un écart type et demi au-dessus de la moyenne (soit 66 points) et les scores très élevés à plus de deux écarts types et demi (soit 76 points). L'analyse factorielle française du MMPI aboutit à quatre facteurs dont les dénominations semblent proches de quatre des cinq big-five. Les qualités métriques de l'inventaire MMPI-2 sont par ailleurs appréciables.

4. Conclusion

Ce chapitre a été l'occasion d'exposer la méthode du questionnaire comme moyen d'investigation de la personnalité. Cette méthode s'est généralisée après guerre : elle a permis le développement de recherches, l'élaboration de théories et d'instruments d'application qui se sont avérés d'un grand intérêt pour faire progresser la connaissance sur les fondements de la personnalité ainsi que certaines applications psychologiques. Ces instruments se sont généralisés pour la mesure des traits et facteurs de la personnalité, des valeurs, des intérêts, des styles de coping et de l'intelligence émotionnelle. Malgré ces progrès, les questionnaires de person-

nalité continuent de souffrir d'une image controversée : les traits et les types sont des variables latentes dont on conteste parfois les fondements et la stabilité dans différentes situations. Par ailleurs, cette méthode néglige, en particulier pour les traits, une approche structurale de la personnalité au profit d'une vision analytique, perçue comme artificielle. Pour pallier ces défauts, d'autres conceptions ont défendu l'idée selon laquelle les questionnaires, bien que comportant certaines limites, ne souffraient pas de tous les maux. Si les traits comportent des éléments évaluatifs, ceux-ci ne sont pas toujours massifs au point de dénaturer la signification des dimensions et peuvent, dans un certain nombre de cas, être minimisés ou contrôlés. Par ailleurs, les techniques d'interprétation des profils insistent sur l'interprétation configurale des composantes, qui permettent une lecture dynamique et resituent la personnalité dans sa globalité. Bien sûr, il est indéniable que le questionnaire, dans son principe, exprime une certaine forme de subjectivité et ne permet d'établir qu'une image de soi perçue.

Pour cette raison, il est souhaitable, dans le futur, que l'évaluation de la personnalité par questionnaire ne s'inscrive pas uniquement dans un cadre diagnostique, mais adhère à une démarche d'évaluation formative en intégrant la notion du sujet comme acteur : l'auto-évaluation offre un moyen de se connaître pour se faire reconnaître, afin de trouver le sens de son existence et de développer son potentiel. C'est à travers l'étude de la validité sociale des questionnaires (Bernaud, 2007) que se situe l'enjeu futur de leur reconnaissance.

Chapitre 3

L'observation et l'évaluation du comportement par un expert

I. GÉNÉRALITÉS SUR L'OBSERVATION

Les méthodes d'observation, comparées aux questionnaires, modifient l'organisation de la démarche d'évaluation dans deux domaines au moins. D'une part, à l'exception des méthodes de self-monitoring, l'évaluateur n'est plus le sujet lui-même, mais un tiers qui est généralement formé aux techniques d'observation (on parle alors d'*hétéro-évaluation* en opposition à l'auto-évaluation). D'autre part, l'analyse du comportement n'est plus inférée à partir d'une représentation cognitive qui moyenne un ensemble de conduites passées, mais repose sur le regard actuel, le plus souvent en « direct », d'une série de comportements manifestés par le sujet. Cette double distinction a bien entendu de fortes répercussions sur le contenu de l'observation, sur les contraintes de la démarche et sur ses limites.

1. Le cadre général

Le cadre théorique de l'observation emprunte certains éléments au courant du béhaviorisme : toute analyse de la conduite doit reposer sur des faits comportementaux observables et le recours à l'introspection doit en être écarté. Mais son cadre interprétatif est celui de la psychologie différentielle : les comportements observés ont le statut de variables manifestes qui sont conditionnées par des variables latentes différenciant des sujets placés dans la même situation (compétences, aptitudes cognitives, traits de personnalité, etc.).

On définit l'*observation* comme une « action de regarder avec attention les êtres, les choses, les événements, les

phénomènes, pour les étudier, les surveiller, en tirer des conclusions » (*Le Petit Larousse*, 1998). L'acte d'observation commence donc par le regard, la perception fine d'un individu dans une situation. L'observateur est en quelque sorte l'outil d'évaluation qui doit se faire oublier pour que ses agissements n'interfèrent pas avec celui du sujet. Nous rejoignons en ce sens Claude Bernard, père de la médecine expérimentale, qui disait : « l'esprit de l'observateur doit être passif, c'est-à-dire se taire ». Mais en même temps, la position de l'évaluateur est délicate ; étant son propre outil, il est susceptible de produire des erreurs d'évaluation, de négliger des phases essentielles relatives aux productions de comportement.

On distingue généralement l'*observation naturelle* ou *libre* de l'*observation systématique*. Dans le premier cas, la situation choisie est celle d'un milieu authentique : cours de récréation d'une école, groupe de travail en entreprise, milieu familial, etc. Cette forme d'évaluation est indiscutablement celle qui offre le meilleur niveau de validité écologique, c'est-à-dire qu'elle permet d'apprécier le comportement naturel tel qu'il se manifeste dans le milieu habituel du sujet. Cependant, la présence de l'observateur est susceptible d'introduire une modification de la conduite qui rend cette dernière bien moins naturelle que ce que l'on escomptait. L'*observation systématique* ou *contrôlée* répond pour sa part à un souci de maîtrise de la situation : un décor artificiel est planté, des tâches sont prescrites et les sujets sont observés pendant un temps limité. On se rapproche ici davantage de l'expérimentation. Nous verrons que certaines méthodes, basées sur des simulations, recherchent un juste compromis entre l'observation naturelle et l'observation systématique.

2. Les caractéristiques de l'observation

Quels que soient la démarche choisie, les méthodes employées et leur contenu, l'observation doit s'inscrire dans un cadre scientifique : le moment, l'objet et l'angle d'évaluation doivent être définis. L'observation doit être répétable dans des conditions similaires et vérifiable par d'autres observateurs. Le choix d'une situation d'observation et des

sujets dépend alors des objectifs que l'on se fixe. Par exemple, l'observation peut répondre à un besoin de recherche expérimentale : dans ce cas, il est possible de faire varier certains éléments liés à la situation ou aux sujets de façon à en apprécier l'impact sur les comportements observés. Mais plus fréquemment, l'observation s'inscrira dans un cadre professionnel : comprendre les souffrances d'un patient, analyser l'échec scolaire d'un enfant, sélectionner un cadre pour une entreprise peuvent constituer des besoins types pour lesquels le recours à l'observation s'avérera précieux. Quel que soit le contexte, le recours à l'observation sera accompagné d'une réflexion sur les contenus : définir les conditions d'observation, enregistrer l'information, sélectionner les indices comportementaux à observer et interpréter ces indices.

• Définir les conditions d'observation

La situation d'observation fait l'objet d'une conception, à commencer par le *cadre spatial*. L'observation peut se dérouler à l'intérieur ou à l'extérieur, dans un espace étendu ou relativement restreint, avec des conditions matérielles plus ou moins définies. La décoration d'une salle et son niveau de convivialité peuvent donner un « ton » à la situation. Les positions respectives des évaluateurs et des évalués feront l'objet d'une définition : sont-ils assis ou debout, proches ou éloignés, les évaluateurs sont-ils visibles par les évalués ou au contraire indécélables (glace sans tain) ? Le nombre d'évaluateurs, le nombre d'évalués et le ratio évaluateurs/évalués doivent faire l'objet d'une attention particulière (un rapport de 1/3 étant souhaitable). La définition des conditions d'observation doit également prendre en compte le cadre temporel. Une séquence d'observation doit être suffisamment longue pour que l'on puisse recueillir les comportements recherchés. Mais elle se doit également d'inclure des temps de repos de façon à éviter l'épuisement ou le refus des personnes observées.

• Enregistrer l'information

Les moyens d'enregistrements peuvent varier en complexité. Il n'est pas recommandé d'accorder une confiance aveugle à la mémoire des observateurs : il s'agit souvent du meilleur

moyen pour augmenter le niveau de subjectivité de l'évaluation. Dans la plupart des cas, une prise de notes et une évaluation guidées fournissent des garanties suffisantes. Mais il peut être nécessaire, dans des contextes de recherche notamment, de faire appel à des modalités plus sophistiquées : magnétophone permettant de recueillir la voix ou caméra qui donnera une vision plus globale des conduites (communication verbale et non verbale). L'enregistrement a pour avantage de dissocier la phase de conduite de l'observation et les phases de relevé d'indices et d'interprétation, qui peuvent être réalisées après coup.

• Sélectionner les indices comportementaux à observer

Il n'est pas raisonnable de vouloir tout observer : l'évaluateur procédera à la sélection d'indices pertinents sur lesquels il focalisera son attention. Un nombre limité d'indices sera préférable (dix à douze constituent un maximum). Ces indices, organisés et présentés sous la forme d'une grille d'observation, augmentent à la fois la fidélité de l'évaluation et la rapidité du traitement. Pour construire la grille, il faut pouvoir définir, dans un premier temps, les unités de comportement que l'on souhaite recueillir. Il s'agit d'une étape purement descriptive et factuelle : est analysé ce que l'individu fait à tel ou tel moment de l'observation (exemple : « fait tomber un objet », « sourit », ou « donne la parole aux autres membres du groupe »). Le choix des unités doit pouvoir répondre aux exigences de la situation et refléter la plupart des comportements manifestés. Les unités doivent être pertinentes par rapport aux objectifs de l'évaluation, être homogènes et comparables en taille d'information. Elles ne doivent pas être redondantes, se montrer suffisamment différenciées pour que chaque observation ne soit codifiée que dans une seule unité d'analyse. Enfin, elles doivent être simples, compréhensibles, donner lieu à un accord satisfaisant entre les observateurs. La *grille de Bales* (1951) est sans conteste la plus célèbre de celles qui ont été produites. Composée de douze critères élémentaires catégorisés en quatre rubriques (*cf.* tableau 1 ci-contre), elle s'adapte bien à l'observation d'un groupe restreint.

La simplicité de la grille de Bales est un incontestable atout : son système de catégorisation permet ainsi de situer la

valence de la conduite (positive, neutre ou négative) ainsi que le type d'intervention (poser des questions ou apporter des réponses). Elle offre de surcroît la possibilité de catégoriser la conduite en six types de problèmes (communication, évaluation, influence, décision, tension, intégration). Elle n'est cependant pas applicable à toutes les situations d'observation dans la mesure où les catégories choisies ne coïncident pas toujours avec les besoins d'évaluation ; par exemple, elle ne permet pas d'apprécier des critères comme le niveau d'anxiété ou encore la performance commerciale. Ainsi, dans un certain nombre de cas, la grille d'analyse est conçue sur mesure pour répondre aux besoins de la situation spécifique.

Tableau 1. *Les douze catégories de Bales*

1. Solidarité : fait preuve de solidarité, encourage, aide, valorise les autres.
2. Détente : cherche à diminuer la tension, blague, rit, se déclare satisfait.
3. Accord : donne son accord, accepte tacitement, comprend
4. Donne des suggestions : donne des indications respectant la liberté d'autrui.
5. Donne son opinion, analyse, exprime son sentiment, son souhait.
6. Donne une orientation, informe, répète, clarifie, confirme
7. Demande une orientation, information, répétition, confirmation.
8. Demande une opinion, évaluation, analyse, expression d'un sentiment.
9. Demande des suggestions, directions, moyens d'action possibles.
10. Désaccord : désapprouve, rejette passivement, refuse l'aide.
11. Tension : manifeste une tension, demande de l'aide, se retire de la discussion.
12. Antagonisme : fait preuve d'opposition, dénigre les autres, s'affirme soi-même.

• Interpréter les indices comportementaux

On se situe ici au niveau interprétatif. L'évaluateur cherchera à décoder l'information brute, c'est-à-dire la conduite

manifestée par l'individu. Il sera nécessaire de traduire cette conduite en dimensions psychologiques plus générales, comme c'est le cas pour les questionnaires d'auto-évaluation lors du passage des items aux traits de personnalité. Le passage des unités de comportements aux dimensions plus générales doit obéir à des règles rigoureuses et communicables, soit en utilisant une démarche rationnelle basée sur des jugements d'experts, soit en procédant à une analyse quantitative des unités de comportements, regroupés *a posteriori* en fonction des données factorielles. Les dimensions finalement mesurées (exemple : le sens de l'organisation, le niveau d'impulsivité, etc.) doivent être définies avec précision et leur évaluation réalisée sur une échelle de mesure. Cette échelle peut s'exprimer sous différentes formes : soit la comptabilisation d'un comportement (exprimé alors en fréquence ou en durée), soit l'évaluation de la conduite à partir d'une échelle binaire ou en plusieurs points (en général, cinq à sept échelons). L'exemple suivant (*cf.* tableau 2), emprunté à Bremond (1981), illustre la mesure d'un critère de « rigueur » dans la présentation d'un exposé, à partir d'un ensemble d'unités d'observation positives et négatives.

Tableau 2. *Codage de comportement pour le trait « rigueur »*

<i>Comportements positifs</i>	<i>Comportements négatifs</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Plan indiqué suivi. – Respect du thème et de ses limites. – Exposé bien structuré. – Enchaînement logique des idées et des différentes parties. – Justification des idées et arguments à partir de faits vérifiables. – Respecte les délais accordés et en tire le meilleur parti. – Respecte la partition questions/réponses. 	<ul style="list-style-type: none"> – Plan non indiqué ou peu apparent. – Sujet mal défini, présentation confuse ou liberté avec les limites du sujet. – Pas d'enchaînement logique des idées ou des différentes parties. – Saute une ou plusieurs étapes de son plan. – Affirme sans justifier ou à partir de ses propres convictions ou opinions. – Mauvaise utilisation du temps, trop court ou trop long. – Ne se soucie pas de laisser la place aux questions.

3. Les processus psychologiques liés aux acteurs

Nous avons vu, dans le chapitre 2, que le répondant à un questionnaire de personnalité peut se montrer sensible à des biais de réponse. Dans le cas des méthodes d'observation, des biais peuvent être relevés au niveau des évalués mais aussi au niveau des évaluateurs qui perçoivent et cataloguent l'information émanant des sujets.

• Les distorsions de l'observation chez l'évaluateur

Le constat de distorsions dans l'évaluation n'est pas spécifique à l'observation du comportement. Ces distorsions se produisent dans toute situation d'évaluation quand la démarche est faiblement structurée ou bien lorsque l'évaluateur peut appliquer ses propres règles. Ainsi dans le domaine de la *docimologie* (science des examens), les divergences entre évaluateurs ont été relevées au niveau de la sévérité des évaluations, de l'usage des échelles de notation et de l'accord entre évaluateurs (Noizet et Caverni, 1978). S'il est possible d'agir sur les deux premiers niveaux à l'aide d'une procédure de standardisation des notes, le troisième y résiste davantage. Par ailleurs, *plusieurs biais cognitifs ou sociocognitifs* ont été mis en évidence dans le cadre des processus évaluatifs. Ces biais se produisent lorsqu'on relève une distorsion dans la prise d'information ou son traitement.

- L'*effet de halo* se produit lorsque l'évaluation sur une dimension est influencée par le produit d'une évaluation sur une autre dimension. Par exemple, un individu dont le comportement est participatif sera davantage considéré comme intellectuellement brillant. L'effet de halo se caractérise donc par des connexions sémantiques entre des éléments qui devraient être considérés comme indépendants. Il en résulte une perception plus globale de l'évalué, influencée par un axe d'évaluation générale (bon-mauvais).

- L'*effet d'ancrage* survient lorsque l'évaluation est influencée par une ancre, à savoir un ou plusieurs individus qui ont précédé l'évalué et dont le comportement sert de point de comparaison. Ainsi le fait d'être précédé par plusieurs sujets brillants conduit-il à une sous-évaluation alors que le fait d'être précédé par des sujets médiocres aboutit à une surévaluation.

- L'*effet de mémoire sélective* est un cas particulier des effets d'attente. Il se produit lorsque la perception et l'assimilation des données comportementales sont guidées par des attentes initiales relatives aux caractéristiques stéréotypées du sujet (ethnie, origine sociale, sexe par exemple).

Il existe bien d'autres biais impliqués dans le processus d'évaluation (Lieury et coll., 1996). L'asymétrie entre l'évaluateur et l'évalué (différences d'âge, de sexe, etc.) peut contribuer à influencer ces biais. Il est possible de limiter l'impact de ces biais à partir de trois préconisations : standardiser l'observation, en utilisant des procédures, grilles et outils définis avec rigueur et précision ; former les évaluateurs en les entraînant au décodage de ces biais et en expliquant comment recueillir les informations et les traiter ; utiliser plusieurs évaluateurs pour une même observation : trois évaluateurs sont préférables à un seul.

• Les attitudes et comportements du sujet

Le sujet évalué n'est pas un simple objet. Il réagit à la situation d'observation en tenant compte de toutes ses composantes. Lemoine (1994) démontre que l'observation équipée (magnétophone, caméra) entraîne une régulation différente du comportement des sujets :

L'enregistrement du comportement entraîne une restructuration de l'attention. Non seulement il la déplace de l'activité vers l'objectif en provoquant un arrêt plus ou moins net de l'action en cours, mais il induit chez les sujets une auto-attention comportementale.

L'individu conscient d'un enregistrement de son comportement est amené à investir davantage le terrain de sa propre image et à « composer » un rôle qui répond à ce qu'il imagine être normatif dans la situation où il se trouve. De façon plus générale, le cadre théorique proposé par Lemoine insiste sur le fait que le sujet n'est pas dénué de réaction mais participe pleinement à l'évaluation, cherchant à s'approprier certains éléments de la situation et focalisant son attention sur lui-même. Ainsi l'*auto-emprise* se produit-elle lorsque le sujet, se sentant observé, porte plus d'attention à sa propre conduite, ce qui la modifie.

Ces éléments de recherche sur l'activité du sujet amènent à considérer que le modèle d'une certaine physique fondamentale n'est pas judicieux en psychologie : l'objet de l'évaluation n'est pas une matière inerte mais un être qui perçoit et interprète l'information et réagit en conséquence. La connaissance de ces processus est précieuse pour expliquer certaines conduites, les relativiser et au-delà, envisager autrement la démarche d'évaluation, en considérant le sujet comme un co-évaluateur qui participe à sa propre évaluation.

4. Les limites de l'observation

La démarche d'observation du comportement par un expert bénéficie d'atouts : les éléments relevés correspondent à des faits visibles, donc *a priori* plus objectifs qu'une déclaration basée sur l'analyse des comportements passés. Pourtant les limites de l'observation du comportement se situent, outre les biais socio-cognitifs déjà évoqués, à plusieurs niveaux :

- le produit de l'évaluation dépend des caractéristiques des sujets ; indépendamment de leurs compétences réelles, les sujets observés dont l'aisance sociale ou la résistance au stress sont plus élevées manifesteront des conduites qui paraîtront plus positives ou plus adaptatives ;

- l'observation du comportement ne permet pas d'accéder à l'analyse des processus inconscients. Elle est pauvre pour traduire la dynamique psychique d'un sujet. De la même manière, elle n'est guère susceptible de fournir des éléments sur les facteurs internes (opinions, attitudes, sentiments, représentations). En dépit de ces limites, les méthodes développées dans le point suivant sont dignes d'intérêt.

II. LES MÉTHODES D'OBSERVATION DE LA PERSONNALITÉ

Parmi les différentes méthodes élaborées pour apprécier le comportement dans une situation d'observation, nous en examinerons quatre.

1. L'observation en situation de résolution de problèmes

Certaines situations dans lesquelles les sujets sont confrontés à la résolution de tâches se prêtent bien à une démarche d'évaluation. C'est le cas de tâches cognitives, dont l'administration individuelle permet de recueillir d'autres indices que ceux relevant du domaine cognitif. Procéder ainsi s'inscrit dans la démarche de l'examen psychologique clinique : processus intellectuels et fonctionnement conatif sont considérés comme interdépendants. Wittersheim (1980), suite à des observations cliniques, montre que certains comportements aux tests cognitifs et psychomoteurs peuvent être associés à des conduites éthyliques. Par exemple dans le test B101 de Bonnardel, qui consiste à réaliser des figures géométriques à partir d'un ensemble de cubes bicolores, leur comportement est généralement typique : ils ont plutôt tendance à ne pas suivre les consignes malgré le rappel de l'évaluateur, à se fâcher et à critiquer le matériel. Au test des réactions complexes de Bonnardel (coordination des mouvements), les éthyliques manifestent plus fréquemment des jurons, des rires, des critiques, des velléités d'abandon, etc.

L'interprétation clinique des échelles de Wechsler (WAIS-R, WISC-III) fournit des éléments similaires de compréhension de la personnalité (Kellerman et Burry, 1985). Certains subtests sont ainsi sensibles à l'intrusion de l'anxiété (information, arithmétique, mémoire de chiffres, vocabulaire, cubes et assemblages d'objets). D'autres, comme compréhension et arrangement d'images, donnent des indications sur le degré d'intériorisation des normes sociales. Enfin, le niveau d'impulsivité des sujets peut affecter les scores obtenus dans les subtests d'arithmétique et d'arrangement d'images.

Les extrapolations personnologiques à partir d'épreuves cognitives ne sont pas sans poser de sérieux problèmes : elles se basent sur un faisceau d'indices que l'on peut recouper mais l'étiologie des conduites est souvent plus complexe qu'on ne peut l'imaginer. Il est ainsi délicat d'évaluer des conduites à partir d'instruments qui n'ont pas été directe-

ment conçus pour cela. La prudence de l'évaluateur s'impose donc : même si ces éléments d'observation constituent une base précieuse dans le cadre d'un examen psychologique, ils se doivent d'être couplés avec d'autres approches dans une optique confirmatoire.

Une démarche plus générale consiste à observer des comportements durant un temps plus long de résolution de problèmes. C'est ce que propose Gillet (1988) avec une grille d'évaluation des comportements en situation d'apprentissage, destinée aux enseignants et aux formateurs qui cherchent à apprécier la conduite d'apprenants. La grille comporte dix-neuf critères évalués sur une échelle en sept points et regroupés en quatre catégories : relationnel, physique et affectif, cognitif, motivation et volonté. Un exemple d'item (n° 5 : capacité à s'imposer dans le groupe) est fourni ci-après :

1. Suit constamment la majorité, ou le formateur.
2. Se range facilement à l'avis de la majorité.
3. Velléités pour émettre un avis personnel.
4. Participe au groupe pour faire valoir son point de vue.
5. Peut devenir un animateur du groupe.
6. Est devenu un expert écouté dans un domaine.
7. Est devenu le leader incontesté du groupe.

Ce type de démarche a pour avantage de refléter un échantillon de conduites évaluées par un expert qui connaît bien les apprenants. En multipliant les évaluations (de trois à cinq par exemple), on peut ainsi construire une image sociale moyenne qui reflète convenablement les caractéristiques de l'évalué. Mais il n'est pas exclu que le formateur soit plus sensible aux informations les plus récentes (*effet de récence*) qui caractérisent l'apprenant, et aux traditionnels effets de halo, ce qui entraîne des distorsions dans l'évaluation.

D'autres démarches s'appuient sur une méthodologie similaire. L'outil « repères de carrière » (Lombardo et McCauley, 1994) permet d'établir une synthèse d'évaluation d'un salarié sur seize critères comportementaux et de compétences dont la plupart renvoient à la personnalité (exemple : « mettre les gens à leur aise : se montrer chaleureux et faire preuve d'un bon sens de l'humour »). La parti-

cularité de « repères », par rapport aux questionnaires de personnalité, est que l'auto-évaluation est complétée par plusieurs hétéro-évaluations (les pairs, les subordonnés, les supérieurs hiérarchiques). La construction factorielle de l'instrument peut être considérée comme une garantie de la pertinence des dimensions évaluées. Il est donc souhaitable que de telles méthodes continuent à se développer, en sachant que les modes d'utilisation professionnelle des approches dites « feed-back 360° » sont devenus variés (Morgeson *et al.*, 2007).

2. L'observation du comportement en situation d'entretien

L'entretien en situation duelle peut répondre à plusieurs fonctions qui dépassent largement l'évaluation de la personnalité. L'analyse de l'entretien joue sur deux registres : les informations verbales découlant des questions posées et des manifestations spontanées des sujets ; les informations non-verbales concernant le langage corporel, les attitudes et comportements manifestés durant l'entretien. C'est en recoupant ces deux registres qu'une évaluation de la personnalité sera produite.

• Le choix des thèmes

Toutes les informations verbales produites au cours d'un entretien sont susceptibles d'éclairer le fonctionnement de la personnalité et sa genèse. Un guide d'entretien emprunté à Aiken (1993) illustre les différents thèmes abordés dans le cadre d'un entretien clinique :

1. Identification du répondant : nom, sexe, adresse, nationalité, âge...
2. But de l'entretien : diagnostic psychologique, recrutement...
3. Apparence physique : vêtements, soins, particularités physiques...
4. Comportements : attitudes et émotions, comportements moteurs, fonctionnement intellectuel, troubles mentaux...
5. Famille : membres de la famille et attitude par rapport à ceux-ci...
6. Histoire médicale : santé actuelle et historique de santé...
7. Développement sur le plan physique, intellectuel et émotionnel...
8. Éducation et formation : écoles suivies, niveau de réussite, intentions d'avenir...
9. Vie professionnelle : nature des emplois, niveau de performance...

10. Problèmes avec la justice : arrestations et condamnations...
11. Histoire sexuelle et maritale : mariage, problèmes de couple, relations avec les enfants...
12. Intérêts et attitudes : loisirs, activités sociales, acceptation de soi...

Le choix des thèmes dépend de la situation d'entretien : ainsi les données médicales, maritales et judiciaires sont appropriées pour un entretien clinique mais inacceptables dans le cadre d'un recrutement de personnel. Ces thèmes sont abordés avec un style de conduite qui peut varier selon un niveau plus ou moins élevé de directivité. L'analyse de l'entretien nécessite beaucoup d'expérience et de pratique mais aussi d'humilité : chaque information doit être considérée comme un indice, le psychologue ayant en charge la compréhension de la conduite dans sa globalité. Par ailleurs, si certains comportements non verbaux peuvent indiquer un certain style de conduite, la prudence s'impose dans leur interprétation. Ainsi est-il possible de détecter des signes d'anxiété ou de tension interne (regard fuyant, voix fébrile, mains remuantes), des comportements facilitateurs de la communication (poignée de main franche, voix volumineuse, gestes adroits), mais leur observation devra systématiquement être confirmée par d'autres approches.

• L'évaluation des informations recueillies

Comme pour la conduite d'entretien, les pratiques d'évaluation peuvent être catégorisées selon leur degré de standardisation. Les formes les plus souples consistent en un jugement d'expert : le clinicien relève un ensemble d'informations, puis les synthétise en formulant un jugement. Cette démarche nécessite une bonne pratique clinique et n'est pas exempte de biais. Dans un certain nombre de cas, l'évaluation s'appuie sur une procédure standardisée. Dans cette procédure, les critères d'évaluation sont définis puis présentés sur une échelle en plusieurs points ou chaque échelon fera lui-même l'objet d'une définition. Cette forme d'évaluation est généralement plus satisfaisante : elle permet de réduire les erreurs de diagnostic et opérationnalise clairement les concepts. Nous présentons ci-après deux exemples illustratifs.

• *L'échelle d'appréciation de l'anxiété de Max Hamilton*

Pour évaluer l'anxiété, il existe des échelles d'auto-évaluation permettant de caractériser le trait et l'état d'anxiété (Spielberger, 1992). L'échelle d'anxiété d'Hamilton (Cottraux et coll., 1985) permet pour sa part d'apprécier l'anxiété dans une situation d'hétéro-évaluation. Après un entretien clinique, les quatorze critères de l'échelle donnent lieu à une évaluation sur une échelle d'intensité en 5 points (de 0-absent à 4-intensité maximale et invalidante). Parmi les critères, on trouve des éléments ayant trait à des sentiments (humeur, tension, peurs, etc.), à des comportements manifestés durant l'entretien (*cf.* tableau 3) et à différents syndromes neurovégétatifs (musculaires, cardio-vasculaires, gastro-intestinaux, etc.). Le score à l'échelle d'Hamilton montre une validité satisfaisante ; par exemple, chez des patients hospitalisés et traités pour troubles anxieux, le score moyen passe de 24 avant traitement à 8 après traitement.

Tableau 3.
Item 14 de l'échelle d'anxiété d'Hamilton
(comportement lors de l'entretien)

Général	Physiologique
Tendu, mal à l'aise. Agitation nerveuse (des mains, tripote ses doigts, serre les poings, tics, serre son mouchoir), instabilité, va et vient, tremblement des mains, front plissé, faciès tendu, augmentation du tonus musculaire, respiration haletante, pâleur faciale.	Avale sa salive, éructations, tachycardie au repos, rythme respiratoire à plus de 20/mn, réflexes tendineux vifs, tremblement, dilatation pupillaire, exophtalmie, sudation, battement des paupières.

• *L'échelle d'évaluation de l'autisme infantile (CARS)*

Conçue par l'équipe de Schopler et adaptée en France par Rogé (1989), l'échelle CARS vise à évaluer le degré d'autisme chez l'enfant à partir d'une observation du comportement dans différentes situations (entretien, situation familiale, passation de tests, etc.). Elle est bâtie autour de quinze items évalués sur une échelle en 4 points et touchant des thèmes comme la communication, les réactions émotionnelles, l'adaptation physique, le registre sensoriel et le fonctionnement intellectuel. L'exemple de l'item 1 (relations sociales) illustre la démarche du CARS :

1. Pas de difficulté ou d'anomalie dans les relations avec les personnes. Le comportement de l'enfant est approprié à l'âge. Un certain degré de timidité, de gêne ou de contrariété lié au fait d'être guidé dans les activités peut être observé mais pas davantage que chez les enfants normaux du même âge.

2. Anomalies mineures dans les relations. L'enfant peut éviter de regarder l'adulte dans les yeux, peut éviter le contact avec l'adulte ou se montrer réticent si l'interaction est initiée de manière forcée, être excessivement timide, être moins sensible à la présence de l'adulte qu'il ne serait normal ou s'agripper plus souvent aux parents que la plupart des enfants du même âge.

3. Anomalies moyennes dans les relations. L'enfant présente parfois des comportements de retrait, il paraît insensible à la présence de l'adulte. Une intervention importante et durable peut parfois être nécessaire pour obtenir l'attention de l'enfant. Le contact initié par l'enfant lui-même est minime.

4. Anomalies sévères dans les relations. L'enfant est constamment en retrait et insensible à ce que fait l'adulte. Il ne répond pratiquement jamais et ne cherche presque jamais le contact avec l'adulte. Seuls les efforts prolongés pour attirer l'attention de l'enfant peuvent avoir un effet.

Chaque item du CARS est précédé d'une définition et d'éléments permettant de structurer l'observation. La standardisation de l'observation et de la cotation confère à l'échelle CARS des qualités psychométriques intéressantes, notamment dans la relation avec des jugements cliniques. Basé sur différents modèles de l'autisme (Kanner, Creak) ainsi que sur l'expérimentation de plus de 1 500 enfants, le CARS permet de réduire la subjectivité du diagnostic et de classer les enfants en trois catégories, après calcul d'un score global : non autistique, autisme léger, autisme sévère.

3. La méthode des centres d'évaluation

Les centres d'évaluation, connus également sous le nom d'*assessment center*, ne sont pas, comme leur nom pourrait le laisser supposer, des lieux géographiques, mais constituent un ensemble de méthodes d'évaluation basées sur l'observation directe du comportement. Les centres d'évaluation ont été développés lors de la Seconde Guerre mondiale, notamment dans les armées anglo-saxonnes qui cherchaient à sélectionner des agents spéciaux devant posséder des qualités exceptionnelles. Après la guerre, la méthode se déve-

loppe progressivement dans les grandes entreprises américaines, puis, après un temps de latence, sur le continent européen. Les centres d'évaluation reposent sur une méthodologie précise (Ernault, 1984 ; Tapernoux, 1984). Ils sont particulièrement adaptés à l'évaluation des cadres et dirigeants d'entreprise, et par extension à tout salarié pour lequel se pose la question de l'évaluation des compétences. Les contextes de recrutement, de promotion de carrière, de détection de potentiel et de développement personnel constituent des situations adaptées à la mise en place d'un centre d'évaluation. Celui-ci dure en général deux journées, associe plusieurs techniques d'observation et plusieurs évaluateurs (en général, deux à trois). Les sujets peuvent être évalués individuellement ou collectivement. L'évaluation porte exclusivement sur l'observation du comportement dans une situation type qui est censée simuler un poste de travail ou une composante de ce poste. Les évaluations s'effectuent donc exclusivement au niveau comportemental.

La démarche méthodologique des centres d'évaluation est un modèle de rigueur : la première étape en est l'analyse du poste puis la détermination des critères de réussite dans le poste. Ces critères sont généralement très variés, mobilisant aussi bien des compétences intellectuelles, des composantes de la personnalité et des compétences professionnelles. Par exemple, Shore et coll. (1990) ont proposé une liste de onze critères regroupés en deux méta-compétences :

Dimensions interpersonnelles :

1. Quantité de participation : niveau d'activité et d'implication de l'individu dans la discussion.
2. Impact : degré avec lequel l'individu influence les activités des autres.
3. Acceptabilité personnelle : comment l'individu est accepté par autrui.
4. Compréhension des personnes : capacité d'empathie et de compréhension d'autrui, capacité à utiliser les qualités d'autrui pour atteindre des objectifs.

Dimensions de performance :

5. Communication orale : capacité à présenter clairement ses informations à l'oral.

6. Originalité : capacité à produire des idées nouvelles et utiles pour atteindre les objectifs.
7. Conduite du travail : capacité à persister face à des tâches difficiles.
8. Besoin d'organisation : besoin de planification et de direction pour accomplir la tâche.
9. Analyse des priorités : capacité à reconnaître et à répondre aux priorités définies.
10. Minutie : capacité à reconnaître et à analyser tous les facteurs pour atteindre les objectifs.
11. Qualité du travail : qualité individuelle du travail fourni.

Une fois la liste des critères définis, des exercices spécifiques de mise en situation sont conçus, adaptés ou repris tels quels d'une intervention antérieure. Parmi les exercices les plus cités, figurent des tests classiques d'intelligence et de personnalité, mais surtout des épreuves qui simulent au mieux le poste futur du candidat.

- Les *tests de simulation* du type « corbeille du courrier » (*in basket* en anglais) consistent à simuler un tri de courrier qui doit être réalisé par un cadre après plusieurs semaines d'absence. La corbeille comporte plusieurs éléments : courriers, rapports, messages téléphoniques, dossiers à analyser, pièces comptables, etc. Le candidat doit « endosser » le rôle du manager, traiter les différents documents en demandant éventuellement des informations nouvelles, puis prendre un certain nombre de décisions. L'observation du comportement est suivie par un entretien d'explicitation des décisions prises.

- Les *groupes de discussion* rassemblent un groupe de six à douze personnes et invitent les participants à échanger, pendant un temps limité, sur un thème dont le contenu est en général ambigu (exemple : « faut-il réglementer la publicité dans notre pays ? »).

- Les *groupes de réalisation* se proposent de confier à un groupe la gestion d'une tâche plus complexe (management, résolution d'un problème technique, etc.). Par exemple : concevoir, gérer et développer un nouveau parc d'attractions installé en province.

- Des *simulations* plus spécifiques peuvent être développées pour certains postes : par exemple la détection d'une panne

pour des techniciens, la négociation commerciale pour un vendeur, la préparation d'un exposé sur un thème imposé pour un formateur.

• *L'entretien individuel de type situationnel* est proposé dans un grand nombre de cas. Ce type d'entretien, dont les questions sont construites sur mesure, vise à proposer à l'individu des situations critiques typiques d'un poste et à analyser ses décisions en terme de compétences. Par exemple, pour un poste de directeur technique :

« Imaginons que vous ayez, conjointement avec le directeur de l'usine, la responsabilité de recruter votre futur proche collaborateur, qui vous assistera dans tous vos dossiers. Après avoir reçu plusieurs candidats, le directeur de l'usine et vous-même êtes d'accord sur les compétences techniques des deux meilleurs candidats, mais vous divergez au niveau de l'évaluation de leur personnalité. Vous n'avez plus le temps suffisant de revoir les candidats pour approfondir vos divergences. Comment réagissez-vous ? »

La grille d'analyse, conçue également sur mesure, vise à catégoriser les contenus :

- comportement positif : « je cherche à échanger mon point de vue avec celui du directeur de l'usine, en écoutant ses arguments et en justifiant les miens. Nous essayons ensemble de trouver une solution à travers une démarche constructive » ;
- comportement neutre : « nous aboutissons à un consensus, sans chercher à comprendre les motivations et perceptions de l'autre et sans y adhérer vraiment » ;
- comportement négatif : « j'impose mon choix, argumentant que ce sera mon collaborateur » ; ou bien : « j'adhère à l'opinion du directeur d'usine qui est mon hiérarchique ».

Les exercices précédents, élaborés sur mesure, sont testés puis modifiés. Une grille d'observation et d'évaluation est également construite pour les besoins de l'intervention, avec un système d'échelles en plusieurs points. Les évaluateurs qui comportent des psychologues et des cadres d'entreprise sont ensuite formés à l'utilisation de la méthode. L'application d'un centre d'évaluation donne lieu de manière quasi systématique à une rétroaction aux candidats dans la perspective d'un développement de leurs compétences. C'est une méthode remarquable tant sur le plan de l'évaluation que sur le plan de la gestion des compétences dans les organisations, même si sa lourdeur décou-

rage bon nombre de directions des ressources humaines. En dépit de ces qualités, le débat scientifique récent invite à une certaine prudence sur les qualités de mesure des centres d'évaluation et, en particulier, sur la validité de construction des échelles d'évaluation. S'il semble que les centres d'évaluation offrent de bonnes qualités de prédiction du comportement, ils semblent plus limités pour décrire les composantes de la conduite à un moment donné. Des recherches récentes (Woehr *et al.*, 2006 ; Bowler *et al.*, 2006) se sont orientées vers l'analyse des caractéristiques permettant d'améliorer la validité de construction des centres d'évaluation. Ainsi, le fait de mesurer peu de compétences à la fois, de disposer d'un faible ratio candidats/évaluateurs, de former les évaluateurs et d'utiliser des méthodes comme les études de cas, les jeux de rôles et les groupes de discussion sans leader ont un impact favorable.

4. L'auto-observation

L'*auto-observation* (ou self-monitoring) se définit comme « *l'observation et l'enregistrement de son propre comportement* » (Haynes, 2001, p. 439). Cette pratique répond à la prescription d'un médecin ou d'un psychologue pour mieux cerner un trouble de la conduite, un problème de santé ou un dysfonctionnement impliquant les deux phénomènes précédents. Ainsi, elle s'adapte particulièrement bien à certaines problématiques comme l'étude des troubles des conduites alimentaires (Wilson *et al.*, 1999). Outre le fait de traduire en situation les phénomènes en question, impliquant un relevé respectant les dynamiques temporelles et conjoncturelles, l'auto-observation modifie le statut de l'évaluateur qui devient observateur de ses propres conduites, et parvient, par cette intimité forcée, à mieux délimiter et contrôler les phénomènes qu'il côtoie.

Cet enregistrement peut porter sur plusieurs aspects du fonctionnement individuel, comme des conduites motrices, des pensées ou des sentiments. Il peut concerner aussi bien des événements qui précèdent ou qui succèdent à une conduite observable, la description des conduites elles-mêmes, et la façon dont la personne réagit à ces manifesta-

tions comportementales (Foster *et al.*, 1999). L'enregistrement des observations peut s'appuyer sur plusieurs outils : souvent, il se présente sous la forme d'un agenda qui spécifie le moment et la durée des manifestations, la nature des conduites relevées, l'endroit où celles-ci se sont manifestées et les sentiments subjectifs associés (émotions ressenties, pensées et monologues intérieurs exprimés). Certaines échelles d'évaluation peuvent compléter le dispositif et des méthodes plus sophistiquées, impliquant le recours à l'électronique ou à l'informatique, sont parfois employées. En résumé, l'auto-observation peut, selon le format adopté, répondre à un dispositif psychométrique ou refléter une démarche qualitative de recueil et de traitement de l'information.

Malgré les limites relevées dans ce chapitre, l'observation demeure une démarche privilégiée parmi les méthodes de la personnalité : c'est la seule qui permet de constater directement la conduite sans avoir recours à une série de déductions. Mais elle doit être complétée par d'autres approches ; par exemple dans le contexte clinique, les méthodes projectives permettront de mieux saisir la signification de la conduite.

Chapitre 4

Les méthodes projectives

I. LE CADRE GÉNÉRAL ET THÉORIQUE DES MÉTHODES PROJECTIVES

Pour un Béotien, les méthodes projectives pourraient s'apparenter aux méthodes d'observation présentées dans le chapitre précédent : il s'agit presque toujours de problèmes soumis aux sujets, de tâches à réaliser, dont les productions seront relevées puis décodées par un expert du domaine. Pourtant, le cadre de référence et la démarche d'administration des méthodes projectives sont fondamentalement différents des méthodes d'observation, méritant que l'on s'arrête en premier lieu sur leurs caractéristiques. Les méthodes projectives ont été développées dans le courant de la psychologie dynamique. Elles sont principalement utilisées par des psychologues cliniciens qui se déclarent, pour une proportion importante, d'inspiration psychanalytique. L'arrière-plan psychodynamique suppose que l'on ne va pas traiter de comportements observables mais plus fondamentalement de processus inconscients et mécanismes de défense qui sont associés au fonctionnement de l'appareil psychique.

Les méthodes projectives s'appuient sur une conception globale de l'appareil psychique, processus affectifs et cognitifs interagissant de façon continue. Leur choix suppose que l'individu n'a pas accès aux éléments les plus signifiants de sa conduite, c'est l'interprétation qui permet d'y accéder par une sorte de lecture radiographique.

Les méthodes projectives ont en commun deux principes basiques :

- il s'agit en général de présenter au sujet un matériel ambigu, peu formalisé, qui est le même pour tous mais

n'amène jamais les sujets à produire un seul type de réponse stéréotypé ;

– comme dans la cure psychanalytique, le sujet est libre dans le contenu et l'élaboration de ses réponses. Cette souplesse de production amène à percevoir ces méthodes comme fondamentalement créatives, permettant à l'individu de laisser libre cours à son imagination.

Influencées par la psychanalyse et la psychologie de la perception, les méthodes projectives reposent sur l'hypothèse de la *projection* : ce que l'individu perçoit est un reflet de son monde intérieur (besoins, conflits, angoisses, défenses, etc.). Il a ainsi tendance à attribuer inconsciemment à autrui ses propres sentiments, avec une manifestation amplifiée dans le cas de certaines pathologies (paranoïa par exemple). L'hypothèse de projection, développée par Freud dès 1896 et revue par de nombreux auteurs, est la clé de voûte des tests projectifs. La projection répond à une fonction de défense du moi et prévient ainsi les risques de conflits intrapsychiques.

Les tests projectifs sont très controversés : Eysenck considérerait qu'il ne s'agissait pas de tests au sens strict et les décrirait comme des épreuves véhiculant « l'imagination exubérante des cliniciens ». Malgré ces critiques, les projectifs n'en sont pas moins de remarquables instruments d'investigation, offrant au praticien une finesse clinique et une richesse d'exploitation qui justifient leur succès et leur renommée. Par rapport aux autres méthodes d'exploration de la personnalité, il est certain qu'avec les méthodes projectives, le sujet évalué perçoit plus difficilement la signification des réponses qu'il produit, ce qui a pour conséquence un plus faible impact des tentatives de contrôle de son image.

Si ces différentes méthodes peuvent être regroupées dans une même famille, il est possible d'identifier des catégories types de tests projectifs. Anzieu et Chabert (1983) proposent de distinguer les tests thématiques centrés sur « les contenus significatifs de la personnalité » des tests structuraux centrés sur « le pourquoi de la conduite ». La classification de Franck (1939) est plus détaillée, distin-

quant cinq catégories : constitutives, constructives, interprétatives, cathartiques et réfractives. Nous présentons ci-après les deux méthodes projectives les plus connues (Rorschach et TAT) pour consacrer le dernier volet à un panorama plus large des méthodes projectives.

II. LE TEST DE RORSCHACH ET LES MÉTHODES CONSTITUTIVES

1. Caractéristiques

Considéré actuellement comme le test de personnalité le plus utilisé par les cliniciens français (Castro et coll., 1996), le Rorschach a également fait couler beaucoup d'encre (plus de 2 000 publications internationales au cours des vingt dernières années, ce qui le place en seconde position après le MMPI). Il appartient à la famille des méthodes *constitutives*, qui prennent en compte les réponses d'un sujet lorsqu'il doit organiser un matériel non figuratif.

2. Matériel et passation

Le test se présente sous la forme de dix planches, chacune représentant une tache d'encre symétrique et plus ou moins complexe. Cinq de ces planches sont monochromes (noir), deux sont bicolores et trois sont polychromes. Le test est administré individuellement, planche par planche. Le sujet examiné est invité à dire « tout ce que l'on pourrait voir dans ces taches ». L'examineur prend en compte les réponses verbales et non-verbales, le temps mis pour la première réponse et pour chaque planche, l'orientation de la planche. Une enquête suit généralement la passation et se donne pour objectif d'apporter des précisions sur la nature des réponses et leur cotation. L'ensemble dure ainsi de trente minutes à deux heures.

3. Historique

Publié pour la première fois en 1921 par un psychiatre suisse de génie, Hermann Rorschach, le test des taches d'encre est construit selon les principes d'une méthode empirique non

quantitative : l'auteur conçut de nombreuses tâches puis sélectionna celles qui discriminaient au mieux les malades mentaux des sujets dits « normaux ». Rorschach s'est surtout basé, pour l'interprétation, sur l'opposition entre les personnalités *extratensives* (plus actives et affectives, et sensibles aux couleurs) et les personnalités *introversives* (plus réservées et sensibles au mouvement). Ses élèves et successeurs ont très largement développé le cadre interprétatif du test.

4. Cotation

La cotation est réalisée manuellement pour chaque réponse produite. Elle peut éventuellement être assistée par l'apport d'une feuille de dépouillement (B. Gatier), d'un livret de cotation des formes (C. Beizman), voire d'un logiciel permettant d'établir le psychogramme.

La *démarche classique* (Loosli-Ustéri, 1965) prend en considération des critères généraux et quatre critères spécifiques à chaque réponse (localisation, déterminants, contenus, facteurs additionnels). Les *critères généraux* concernent le nombre total de réponses et le temps moyen par réponse. Des normes de comparaison permettent de situer le fonctionnement intellectuel et affectif du sujet (par exemple : le degré d'inhibition, les limitations sur le plan intellectuel, etc.).

La *localisation* indique quelle partie de la planche est décrite par le sujet. Ce dernier peut en effet proposer une réponse qui concerne la totalité de la tâche (réponse globale ou G), un détail normal et bien délimité (D), un détail rare (Dd), un détail original ou oligophrénique (Do), un détail dans le blanc renversant le rapport figure-fond (Dbl). L'analyse des localisations permet de saisir le rapport au réel du sujet et la nature de ses processus intellectuels.

Le *déterminant* renvoie à ce qui a déterminé la réponse du sujet : est-ce la forme (cotation F +, F-, F +/- en fonction de la qualité de la réponse), le mouvement (cotation K, kp, kan, kob), la couleur (C, CF ou FC), l'estompage ou le clair-obscur (E, FE, EF, Clob) ? L'analyse des déterminants

permet de situer l'adaptation psychologique et le type de personnalité du sujet ; notamment elle permet d'établir le type de résonance intime qui, dans la terminologie de Rorschach, permet de classer les individus en trois types principaux : introversif, extratensif, ambiéqual.

Le *contenu* est un critère qualitatif qui prend en compte l'analyse des réponses produites : réponses animales (A, Ad, les plus fréquentes), humaines (H, Hd), anatomiques, sexuelles, contenus divers (exemple : éléments, fragments, contenus géographiques, symboles, objets, etc.). L'analyse de contenu est susceptible de renseigner sur le degré de maturité, l'image du corps ou encore l'aptitude intellectuelle du sujet. Elle procède pour cela à une analyse du symbolisme (au niveau sexuel ou bien au niveau des images parentales).

Les *facteurs additionnels* intègrent les « réponses banales », les « chocs » (réactions émotionnelles fortes), les refus de répondre, le symbolisme spatial et la succession des différentes réponses.

Chaque réponse est ainsi cotée dans les termes qui viennent d'être présentés. Ainsi, à la planche 1, la réponse « un papillon » sera cotée « G F+ A Ban ». Le *psychogramme* est une synthèse quantitative des différentes observations précédentes. Il regroupe sous forme de pourcentages ou de quantités un certain nombre d'indices relatifs au type d'appréhension (localisations dominantes), aux déterminants (F %, F + %, etc.) et aux contenus (A %, H %, etc.).

Le *type de résonance intime* situe le fonctionnement global de la personnalité, alors que l'*indice d'angoisse* s'appuie sur des rapports entre différentes catégories de contenu.

À côté de la démarche classique de cotation, toujours très appliquée, est apparue ces dernières années une nouvelle méthode baptisée *système synthétique* proposée par Exner (Saziouk, 1991 ; Weiner, 1996 ; Andronikov, 2004). Le système d'Exner s'est imposé très vite comme une méthode palliant aux défauts et reproches que l'on attribuait fréquemment au Rorschach (ambiguïté de la cotation, fidélité et validité limitées). Ainsi la fidélité inter-évaluateur est

estimée à .85 avec le système Exner, ce qui est considéré comme très élevé. Dans son modèle, Exner propose de limiter les réponses à cinq par planche et prend en compte huit critères de cotation qui se recoupent partiellement avec la cotation classique : localisation, déterminants, qualité formelle, contenu, réponses populaires, processus organisateur, scores spéciaux et identification chiffrée.

5. Interprétation

L'interprétation dans la démarche classique est effectuée par le psychologue qui prend en compte l'ensemble des informations observées au cours de l'examen. Sont analysés par exemple la nature des processus intellectuels (richesse ou pauvreté de la vie mentale), les problèmes et conflits affectifs (angoisse, agressivité, inhibition, etc.), les images parentales, le rapport à la sexualité, l'image du corps, etc. Les différents résultats sont comparés dans le but de confirmer des hypothèses ou de donner du sens à la dynamique de la conduite. Le cadre de référence psychanalytique (Chabert, 1983) s'avère précieux, dans ce contexte, pour saisir la signification et l'organisation des réponses au Rorschach. Il permet notamment de raisonner en termes de processus défensif ou d'interférence des processus primaires sur les processus secondaires. Les données peuvent également être interprétées en se référant aux taxinomies nosographiques (notamment sur le plan de la distinction entre névroses et psychoses). De Tichey (1994) a également proposé d'utiliser le Rorschach en prenant en compte le modèle des dépressions de Bergeret. Il est également possible, bien que son utilisation soit moins fréquente, d'analyser le discours dans les réponses au Rorschach : Minkowska (1956) a proposé un modèle prenant en compte des variables comme le ton ou le vocabulaire, ces modes d'organisation suggérant certaines tendances psychopathologiques.

Le système d'interprétation proposé par Exner s'oppose à l'école psychanalytique et se situe dans une perspective psychométrique, prenant en compte des variables différentielles comme le stress, la complexité cognitive, la perception sociale, l'image de soi ou les réactions affectives. La

grande rigueur de la démarche adoptée par Exner permet, après description du sujet, d'envisager les modalités de l'intervention thérapeutique. L'interprétation Exner a également permis un parallèle avec le modèle de la personnalité des big-five (Petot, 2004).

6. Les tests parallèles au Rorschach

Vu le succès du Rorschach, différents travaux se sont donnés pour objectif de construire des versions parallèles, obéissant aux mêmes principes généraux, mais permettant d'améliorer ou de compléter les processus appréhendés dans le Rorschach. Ces tests ont une valeur d'illustration.

- Le *test « Z »* de Zulliger est une version identique au Rorschach sur le plan formel mais plus courte. Il ne comporte que trois planches (une monochrome, une bichrome, une polychrome) et permet une administration collective (sous forme de diapositives) ou individuelle très rapide. Utilisé pour le dépistage, il n'offre ni les qualités du test de Rorschach ni sa richesse interprétative.

- Le *test des taches d'encre* de Holtzman est une forme parallèle et psychométrique du test de Rorschach. Quoique moins célèbre, il offre un modèle intéressant de rigueur de par sa standardisation. Deux formes parallèles de quarante-cinq planches sont présentées au sujet qui est invité à ne fournir qu'une seule réponse. Reprenant en partie le modèle de cotation du Rorschach, il permet d'analyser vingt-deux critères, de comparer les résultats du répondant à ceux de différents groupes pathologiques (schizophrènes, délinquants, etc.) et de caractériser l'individu à trois niveaux : fonctionnement intellectuel, fonctionnement affectif et concept de soi.

- Le *test sonore* de Boissier repose sur un autre registre sensoriel : les stimuli sont constitués par trois séries de sons ambigus (voix humaine, bruits divers). L'étude du test repose sur la comparaison de trois groupes de sujets : 25 « normaux », 21 névrosés et 26 psychotiques. Ainsi, l'item 9 de la première série (un bruit de vent) donne chez un sujet normal l'interprétation « bruit de radio pour imiter

le vent » ; chez un sujet névrotique « un vent de théâtre avec une personne qui court échevelée » ; et chez un sujet psychotique « un concert cosmique créé par la vibration des étoiles qui donne un sentiment inquiétant et inconnu ». Le test de Boissier, s'il est moins rigoureux sur le plan de l'échantillonnage et de la cotation, n'en constitue pas moins un modèle très instructif de méthode projective constitutive.

III. LE THEMATIC APPERCEPTION TEST (TAT) ET LES TESTS INTERPRÉTATIFS

1. Caractéristiques

Second test projectif au niveau de la fréquence d'utilisation et du nombre de publications, le TAT a été développé par Murray dans les années trente. Il s'agit d'une épreuve thématique de type interprétatif, le sujet devant interpréter des scènes figuratives.

2. Matériel et passation

Le TAT se compose de vingt planches (dont l'une est entièrement blanche) sous la forme de dessins, photos, gravures en noir et blanc et représentant différentes situations plus ou moins ambiguës : jeune garçon contemplant un violon, homme nu suspendu à une corde... Selon Murray, l'administration est réalisée en deux sessions de deux heures chacune avec dix images à chaque fois. Le sujet est invité à « imaginer une histoire à partir de chaque planche ». Il doit en outre décrire l'événement, ce qui arrive au moment de l'histoire et à la fin de celle-ci. Le TAT repose sur l'hypothèse que le sujet qui passe le test s'identifie au héros de l'histoire. Le discours traduit donc, dans cette conception, les motivations, besoins, conflits et sentiments profonds du sujet.

3. Cotation et interprétation

L'analyse des réponses au TAT procède, comme au Rorschach, par une double lecture, quantitative et clinique. La lecture quantitative est cependant plus limitée : il existe bien la possibilité d'établir un score pour une douzaine de

variables (exemple : la perception de l'autorité, la réaction à la difficulté, etc.), mais la lecture clinique est considérée comme la plus déterminante. Certains pensent que la tradition interprétative du TAT laisse une part trop grande aux lectures « impressionnistes » (notamment en reposant sur l'expérience du clinicien), même si des tentatives de systématisation existent (Shentoub, 1990). Cependant, le cadre interprétatif laisse parfois l'expert dans l'embarras (il n'en existe pas moins de six). Le modèle psychanalytique est toutefois une référence nécessaire. Le psychologue prend en compte la forme au niveau du langage et de la perception, mais aussi le contenu. Parmi les critères analysés par Murray, figurent :

- l'identification au héros, suggérant quelles sont les motivations fondamentales du sujet (exemple de besoins : réussite, dominance, affiliation, etc.) ;
- les forces et les pressions émanant de l'environnement, notamment en terme de danger ou d'agression ;
- le contenu de l'histoire, son déroulement et son issue ;
- les thèmes abordés et leur signification dans la dynamique psychique de l'individu ;
- les attitudes vis-à-vis des planches et les sentiments qu'elles évoquent.

L'interprétation proposée par Shentoub inclut une feuille de dépouillement et permet de synthétiser les informations dans une perspective psychanalytique.

4. Autres tests thématiques

Des épreuves dont le principe est similaire au TAT ont été développées en grand nombre. Certaines visent des objectifs très spécifiques. Missoum et coll. (1983) ont, à cet égard, développé deux épreuves analogues : l'une (test projectif pour personnes âgées) peut donner lieu à des applications en psychogérontologie, et l'autre (test projectif pour sportifs) contribue à l'accompagnement et au soutien des athlètes de haut niveau. Mais la forme la plus connue est sans conteste le CAT (*Children Apperception Test*, de Bellak, 1973), une version pour enfants du TAT, composée de dix planches. Le CAT ne comporte que des figures animales,

faisant l'hypothèse que celles-ci facilitent le processus identificatoire – ce qui est loin d'être démontré ! Les thèmes abordés dans les planches du CAT sont en phase avec les grandes thématiques identifiées dans les travaux psychanalytiques (apprentissage de la propreté, rivalités fraternelles, relations œdipiennes, activités orales, etc.).

IV. LES AUTRES TESTS PROJECTIFS

Les autres tests projectifs ont généré une littérature moins abondante que le TAT et le Rorschach et semblent beaucoup plus inégaux sur le plan de la qualité et de la renommée. Pour ces raisons, nous ne présenterons qu'une brève synthèse de leurs caractéristiques.

1. Les tests de complètement de phrases

Ce sont des épreuves très simples sur le plan de la conception, à support verbal et comportant une phrase inductrice du type : « mon ambition est de... », « ce qui m'inquiète, c'est... », « ma mère était... ». Le sujet doit compléter la phrase spontanément, en fonction de ce que cela évoque pour lui. Les items sont caractérisés par un marquage émotionnel significatif, exprimant des motivations, des conflits, des intérêts et attitudes, des craintes et gênes, des images parentales, etc. L'analyse permet, comme au TAT, de déterminer un contenu latent qui reflète les pulsions, conflits et autres processus intrapsychiques. *A contrario* de la plupart des tests projectifs, ils offrent l'avantage d'une administration collective pour une durée relativement brève. Ainsi Bastin a conçu une épreuve pour adolescents d'une durée de trente minutes. Les tests de complètement de phrases sont cependant influencés par le niveau verbal du sujet. Ils sont assez peu utilisés aujourd'hui. Certains précurseurs de cette méthode, comme le test d'association de mots proposé par Jung en 1910, ont quasiment disparu.

2. Le test PF de Rosenzweig

Dérivé de la théorie de la frustration et de l'agression de l'auteur, le test PF (*Picture Frustration*) de Rosenzweig est

l'un des tests projectifs pour adultes les plus connus. Il se présente sous la forme d'une image proche d'une bande dessinée (mais peu explicite) représentant une scène entre personnages. Cette scène place le personnage de droite (auquel le répondant est censé s'identifier) en situation de frustration (on ne peut répondre à sa demande) ou d'agression (il est critiqué verbalement ou gêné physiquement). Le personnage de gauche s'exprime à l'aide d'une « bulle », et le sujet doit répondre verbalement à la situation en complétant une bulle symétrique. Dans une forme revue par Lardennois (1991), le répondant est invité à choisir sa réponse parmi neuf propositions. Il existe par ailleurs une version pour adolescents et pour enfants dans une formulation à questions ouvertes.

Prenons un exemple (item fictif) : une scène se passe dans un train, un enfant est debout sur la banquette à côté d'un autre passager, et ses parents sont assis en face. Le passager, visiblement contrarié, lance à la mère : « votre enfant me gêne et fait beaucoup trop de bruit ».

Le test PF permet d'analyser les réactions des répondants en deux thèmes : la direction de l'agression repose sur trois catégories. Dans la catégorie extrapunitive, l'agression est tournée vers une autre personne (dans notre exemple fictif, la réponse pourrait être : « vous n'avez pas à faire des remarques de ce genre »). En manifestant colère et irritation, cette conduite utilisant le mécanisme de la projection se retrouve dans la paranoïa. Dans la catégorie intrapunitive, l'agression est tournée vers le répondant lui-même qui s'excuse ou s'accuse (exemple : « vous savez, j'ai des difficultés à me faire écouter »). Associé à la culpabilité et au remord, ce type de conduite est typique des comportements obsessionnels. La catégorie impunitivité, enfin, correspond à un mode de gestion plus neutre de l'information (exemple : « il va se calmer une fois que nous aurons quitté la gare »). Associée à une tentative de conciliation et à un processus de refoulement, elle renvoie à des manifestations hystériques.

Le second thème d'interprétation porte sur la nature de la réaction qui peut être analysée en terme de prédominance de l'obstacle (la cause de la frustration est mentionnée par le répondant), de défense du moi (qui est déterminant dans la

réponse) ou de la persistance du besoin (le sujet est centré sur la solution à trouver).

Si le test PF est encore très utilisé y compris dans des contextes de sélection du personnel, il semble rencontrer un intérêt plus modéré chez les cliniciens qui considèrent le TAT et le Rorschach plus riches sur le plan interprétatif.

3. Le test du village

Développé dès 1939 par Arthus, le test du village a acquis en France une notoriété grâce aux travaux de Mucchielli. Il en existe plusieurs versions, comme le test du plan du village proposé par Djian. Mais la forme la plus connue reste sans conteste le test du village imaginaire proposé par Mucchielli. Ce dernier se compose d'un matériel de 132 éléments (maisons, barrières, paysages naturels, rivière, etc.). La tâche du sujet consiste à construire un village : il s'agit donc d'une technique constructive, le sujet étant invité à élaborer une situation à partir d'éléments.

L'analyse prend en compte la communication verbale et non verbale du sujet, le temps de réalisation, les zones utilisées, l'organisation et le contenu du village produit. Comme dans le Rorschach, une enquête est réalisée *a posteriori* pour préciser et justifier les réponses. L'interprétation prend en compte deux axes (passé-avenir et matérialisme-spiritualisme). Le test du village est considéré comme une épreuve diagnostique utile. Son interprétation semble toutefois beaucoup moins rigoureuse que bien d'autres tests projectifs. Il peut également être utilisé comme une épreuve de résolution de problèmes à traiter en groupe dans le cadre de formation ou de sélection de personnels.

4. La graphologie

La graphologie consiste en l'analyse de la personnalité sur la base de l'écriture du sujet. Par rapport à l'ensemble des méthodes projectives, elle possède de toute évidence un statut particulier. On pourrait la classer dans la famille des méthodes réfractives qui visent à analyser les distorsions que l'individu fait subir aux moyens de communication. Plus que

tous les autres tests de personnalité, la graphologie déchaîne les passions. Il existe ainsi en France des « pro-graphologie » qui l'utilisent de manière systématique dans la sélection du personnel. Des écoles de graphologie dispensent des enseignements sur plusieurs années qui sont validés par un diplôme de graphologue. Mais la graphologie n'est guère enseignée à l'université (*a contrario* de la plupart des méthodes projectives) et la communauté scientifique demeure très sceptique quant à sa validité (notamment lors de recrutement de personnels). C'est aussi une particularité française, les Anglo-Saxons boudant cette méthode. La graphologie ne mérite pas d'être classée de manière expéditive dans les méthodes pseudo-scientifiques. Elle repose sur des fondements qui ne sont pas inintéressants, même si l'on peut affirmer que les typologies personnologiques sous-jacentes sont particulièrement naïves. De nouvelles recherches, visant à améliorer la cotation et surtout la validité prédictive, devraient cependant être menées avant de décider de généraliser l'emploi des méthodes graphologiques.

Les graphologues sont-ils de fins psychologues ? La recherche réalisée par Neter et Ben-Shakhar (1989), en tentant de répondre à cette question, nous fournit des données pour le moins surprenantes. Les auteurs analysent 17 études réalisées entre 1962 et 1986, impliquant 63 graphologues, 21 psychologues et 20 sujets naïfs. Tous les évaluateurs sont invités à noter une production écrite de candidats à un emploi sur la base d'un document comportant un contenu personnalisé (par exemple : une lettre de motivation, une dissertation). En complément, un autre groupe de graphologues est chargé d'évaluer des documents neutres, ne comportant pas d'informations personnelles sur les candidats. La recherche porte au total sur l'analyse de 1 223 documents. On analyse ensuite les corrélations entre les prédictions effectuées avant l'embauche et la performance professionnelle des salariés évaluée plusieurs mois après l'intégration dans l'entreprise. Les coefficients de corrélation relevés montrent une prédictivité générale assez faible. La prédiction moyenne des graphologues professionnels, sur des productions écrites

signifiantes, n'est que de .18. Malheureusement, lorsque les productions sont neutres, cette prédictivité devient quasiment nulle (.03). Il est donc vraisemblable que la faible prédiction, obtenue dans le premier cas, soit due uniquement à d'autres paramètres que le style d'écriture : par exemple, le style rédactionnel, les fautes d'orthographe, l'expression des motivations, qui donnent autant d'indications sur le fonctionnement intellectuel et la personnalité. Un résultat plus surprenant encore concerne la comparaison entre les prédictions des graphologues, des psychologues et des sujets naïfs à partir de l'écriture, avec des productions signifiantes. Si les graphologues obtiennent une prédiction moyenne de .18, les psychologues se situent à .19 et les personnes naïves à .21. Cela amène à conclure que les graphologues ne sont pas plus fins que les psychologues et les béotiens dans leurs inférences à partir de l'écriture.

5. Les tests de dessin

Plus adaptés à l'enfant, coïncidant avec un mode d'expression naturel, les tests de dessin sont d'un grand recours pour éclairer la personnalité d'un sujet. De nombreuses versions ont été proposées : le dessin du bonhomme de Goodnough, par exemple, permet d'évaluer le niveau de fonctionnement intellectuel de l'enfant aussi bien que sa maturité affective. Une version proche, proposée par Machover, s'appelle le test de dessin d'une personne. Il consiste à demander à l'enfant de dessiner une personne puis celle de sexe opposé. Le test du dessin d'une famille, proposé par Corman, fournit des indications sur les images parentales et la perception de la fratrie. J. Royer a présenté le test du dessin d'une maison, qui montre une très grande richesse projective et offre une cotation rigoureuse sur un ensemble diversifié de critères (type d'aptitudes, niveau d'intelligence, dominance intellectuelle ou affective, équilibre sexuel, équilibre mental, degré de maturité).

Un certain nombre de ces techniques de dessin sont exploitées de manière uniquement qualitative. Il semble toutefois qu'une cotation bien définie en améliore la qualité de l'évaluation. Par ailleurs, il faut noter que ces tests de

dessins ont également une fonction de communication et une fonction thérapeutique car ils permettent aux enfants de « décharger » leurs émotions.

Bien d'autres tests projectifs ont été élaborés, même si leur fréquence d'usage est plus limitée : tests de Szondi, test mosaïque, test du monde, Hand-test, etc. Il semble que la créativité des concepteurs de ces tests soit au moins aussi développée que celle des répondants ! L'intérêt pour les méthodes projectives, en tous cas, ne semble pas se tarir : malgré la remise en cause de la validité de ces méthodes, les travaux récents, notamment ceux d'Exner, montrent qu'il est possible d'améliorer les qualités scientifiques de ces approches, tout en préservant leur valeur clinique.

Chapitre 5

Considérations transversales aux différentes méthodes

Après avoir exposé les principales catégories de méthodes de la personnalité, une vision synthétique et transversale s'impose. Trois thèmes s'y rapportent : les qualités scientifiques, les questions éthiques et les applications professionnelles.

I. LES QUALITÉS SCIENTIFIQUES DES MÉTHODES DE LA PERSONNALITÉ

L'évaluation de la personnalité s'inscrit dans le cadre d'une théorie de la mesure. Les tests de personnalité peuvent être décrits sur le plan de leurs qualités métrologiques, c'est-à-dire leurs capacités à mesurer avec exactitude le construit théorique. Trois grandes catégories de mesure ont été inventoriées : la sensibilité, la fidélité et la validité.

1. Sensibilité

Elle évalue le pouvoir discriminant d'une méthode d'évaluation, c'est-à-dire sa capacité à relever des résultats différenciés entre les sujets. Elle s'évalue en observant la distribution des résultats et en analysant des indicateurs de dispersion (variance, écart type, étendue, etc.). C'est une qualité préalable indispensable puisqu'un test d'évaluation dont les résultats seraient invariants pour tous les sujets ne serait d'aucune utilité. La plupart des méthodes que nous avons présentées possèdent un niveau de sensibilité satisfaisant, dans la mesure où cet objectif est recherché dès la construction du test.

2. Fidélité

La fidélité d'une méthode d'évaluation renvoie à la constance de sa mesure. Plusieurs modalités permettent d'apprécier ce critère de constance. La *fidélité test-retest* (ou stabilité) évalue, pour un même échantillon de sujets, la constance des résultats dans le temps. Les mesures de *consistance interne* (*fidélité pair-impair*, *fidélité split-half* ou encore *coefficient d'homogénéité*) apprécient, dimension par dimension, la cohérence intra des items ou des groupes d'items. La *fidélité interévaluateurs* estime le degré d'accord entre deux ou plusieurs évaluateurs chargés de coter ou d'interpréter les résultats d'une méthode d'évaluation. Enfin la *fidélité par équivalence* mesure le degré de cohérence entre deux méthodes dont la structure est identique mais qui ne diffèrent que par le contenu des items. Les différentes composantes de la fidélité s'évaluent, à une ou deux exceptions près, à l'aide d'un coefficient de corrélation linéaire, dont la valeur maximale est 1.00. Selon les standards internationaux, une valeur d'au moins 0.70 est recommandée pour considérer qu'une fidélité est acceptable. La recherche d'une fidélité élevée n'est pas un artifice intellectuel. La fidélité est directement liée à l'erreur de mesure inhérente à un score. Or, plus la fidélité est élevée, plus l'erreur de mesure est faible. Si la fidélité d'un test est médiocre (ou pire, inconnue), cela signifie que l'on ne pourra pas accorder une confiance suffisante aux résultats.

Il est délicat de proposer une synthèse de la fidélité des méthodes de la personnalité, dans la mesure où les données sont incomplètes et disparates. Aussi choisissons-nous d'illustrer des grandes tendances à partir des travaux disponibles (*cf.* tableau 1). On remarquera que dans l'ensemble les méthodes présentées apparaissent comme relativement fidèles. Cependant, la fidélité augmente avec le degré de standardisation et de structuration de la méthode, c'est-à-dire lorsque les consignes sont définies, les critères explicités et le système de cotation et d'interprétation prédéfinis. Ces résultats invitent à privilégier les méthodes structurées par rapport à celles qui reposent uniquement sur l'intuition.

Tableau 1.
Résultats d'études de fidélité de différentes méthodes

	<i>Consistance interne</i>	<i>Cohérence interévaluateur</i>	<i>Stabilité dans le temps</i>
<i>Questionnaires</i>			
Approche typologique	.77 (MBTI) .91 (Strong)	–	.71 (IPH) .81 (Strong)
Approche factorielle	.81 (Alter Ego) .84 à .88 (Horizons de carrière) .73 (16PF-5)	– – –	.71 (16PF-5) .84 (D5D) .90 (EAE)
Approche empirique	.67 (échelles factorielles des biodata)		.76 (MMPI-2) .91 (biodata)
<i>Observation</i>			
Entretien de sélection	–	.70 (Conway, 1995)	–
Échelle CARS	.94	.71	.88
Centres d'évaluation	–	.86 (Bourgeois, 1986)	.73 (Moses, 1973)
<i>Projectifs</i>			
Rorschach	–	.85 (méthode Exner)	–
Holtzman	.93	.98	.65

3. Validité

La validité d'une méthode d'évaluation constitue la dernière et la plus importante des qualités métrologiques. L'étude de la validité repose sur un ensemble de démarches beaucoup plus complexes que la fidélité. Toutes les études de validité tendent néanmoins vers le souci de vérifier que la méthode mesure bien les objectifs qu'elle se fixe, ce qu'elle est censée mesurer. Les critères de validité ne sont donc pas les mêmes d'une méthode à l'autre. On distingue quatre

grandes formes de validité, qui elles sont transversales à toutes les méthodes.

- La *validité de contenu* vise à vérifier si le contenu d'une méthode d'évaluation est bien représentatif des différentes composantes du construit théorique. Dans l'exemple de l'échelle d'anxiété d'Hamilton, le contenu de l'anxiété est ainsi défini à partir de plusieurs composantes jugées représentatives par des experts.
- La *validité de construction* vérifie si la structure de la méthode d'évaluation est conforme aux travaux et théories psychologiques élaborés antérieurement. Pour l'évaluer, différentes méthodes peuvent être utilisées : l'analyse factorielle exploratoire ou mieux encore l'analyse factorielle confirmatoire (modèle LISREL), qui permettra de vérifier si la structure des données est conforme aux hypothèses des auteurs. L'*analyse multitraits multiméthodes* (MTMM) permet d'évaluer plusieurs traits à l'aide de plusieurs méthodes (observation, auto-évaluation) ; ainsi les mêmes traits évalués par différentes méthodes doivent être davantage corrélés que des traits différents évalués par la même méthode (validité divergente).
- Enfin, la *validité critérielle* (ou empirique) se donne pour objectif de vérifier que les résultats obtenus dans une méthode d'évaluation corréleront bien avec un ensemble de comportements manifestés dans une situation. Cette forme de validité est la plus recherchée, mais demande de concevoir des protocoles très lourds (notamment dans le cas de la validité prédictive où le critère est évalué plusieurs mois ou plusieurs années après l'emploi de la méthode).

Synthétiser les travaux sur la validité semble plus difficile que cela ne l'était pour la fidélité. Il faut en effet raisonner par contexte. Un des rares domaines où des comparaisons systématiques ont été réalisées est celui de la performance professionnelle : on a pu en effet recueillir des données longitudinales de performance dans différentes catégories d'emploi et les mettre en comparaison avec les méthodes de

la personnalité. Le tableau 2 ci-dessous en présente les principaux résultats.

Tableau 2.
*Synthèse des études de validité prédictive
de la performance professionnelle*

<i>Méthode utilisée</i>	<i>Résultats des études</i>
Questionnaires à validation factorielle (modèle des big-five)	.24 (Tett, 1991), .11 (Barrick, 1991), .13 (Salgado, 1997)
Questionnaires à validation empirique (biodata)	.37 (Hunter, 1984), .43 (Gandy, 1994)
Entretien de recrutement	Tous types : .37 Entretien structuré : .44 Entretien situationnel : .50 (Mc Daniel, 1994)
Centres d'évaluation	.37 (Gaugler, 1987)
Tests projectifs	.15 (Robertson, 1987)
Graphologie	.03 (Netter et coll., 1989)

La comparaison précédente montre que toutes les méthodes ne se valent pas. Ainsi la validité est faible pour les projectifs et nulle pour la graphologie ; en revanche, l'entretien de recrutement est valide à condition d'être structuré (c'est-à-dire reposant sur une analyse de poste, des critères définis, un guide d'entretien et des grilles d'évaluation) ; les méthodes biographiques et les centres d'évaluation ont des validités comparables et appréciables. Les questionnaires de personnalité semblent montrer une validité moyenne beaucoup plus faible.

Il faut cependant tenir compte des critères choisis pour juger la validité des questionnaires de personnalité. Mc Henri et coll. (1990) l'illustrent bien dans une recherche qui est considérée comme le projet de sélection de personnel le plus onéreux de toute l'histoire (environ 25 millions de dollars). L'étude, baptisée « Projet A », est réalisée en contexte militaire sur plus de 4 000 sujets représentant neuf groupes professionnels (personnel médical, techniciens, personnel administratif, policiers, etc.). Une batterie très

complète de 24 prédicteurs, comportant des tests d'aptitudes, des tests psychomoteurs, d'intérêts professionnels et de personnalité, est corrélée à un ensemble de cinq critères de réussite professionnelle, tous métiers confondus. Les résultats montrent très nettement la supériorité des aptitudes cognitives par rapport à la personnalité pour prédire la performance globale (.63 contre .44). Si l'on étudie la validité incrémentielle, c'est-à-dire ce qu'apportent les tests de personnalité en plus des tests d'aptitude, celle-ci est quasiment nulle (prédiction de .65 sans les tests de personnalité et de .67 avec ces tests). En revanche, lorsqu'on étudie la prédiction à partir de critères plus spécifiques, par exemple la réussite en matière de leadership ou le sens de la discipline, les questionnaires de personnalité sont de bien meilleurs prédicteurs que les tests d'aptitude (.38 contre .32 pour le leadership, .35 contre .17 pour la discipline). Cela met bien en évidence les difficultés à généraliser sur la validité lorsque des critères employés pour apprécier la réussite professionnelle comportent des éléments hétérogènes. Par ailleurs, la recherche réalisée par Tett (1991) montre que les questionnaires de personnalité ont une validité prédictive beaucoup plus élevée (0,38) lorsqu'ils sont couplés à une analyse de poste.

La validité des tests projectifs paraît différente en contexte clinique. Les grands projectifs, comme le Rorschach, ont un niveau de validité globalement satisfaisant (Weiner, 1996). Par exemple, sur 27 inclus d'adaptation au Rorschach, 24 évoluent positivement chez les patients suivis en thérapie longue (452 séances) et 20 chez des patients en thérapie brève (62 séances).

L'étude des qualités métrologiques des méthodes de la personnalité montre donc des résultats encourageants même si ceux-ci sont partiellement insatisfaisants. En combinant plusieurs méthodes, la validité moyenne augmente de manière intéressante. Pour dépasser les limites observées, les recherches futures devront reposer sur une meilleure standardisation des méthodes et une diversification des critères recueillis.

II. LES QUESTIONS ÉTHIQUES

Vu le caractère intime des mesures de la personnalité, une réflexion éthique s'avère nécessaire : celle-ci vise à protéger les personnes évaluées des abus et dérives susceptibles de se produire, mais aussi de fournir aux évaluateurs un cadre de référence qui pourra nourrir leurs propres réflexions éthiques. Il ne s'agit pas, à ce niveau de rigidifier ou de normaliser des pratiques, mais bien de démontrer qu'une approche à la fois transparente et humaniste est possible. Les psychologues qui emploient ces méthodes prennent en compte depuis fort longtemps ces questions éthiques. Ainsi le Code de déontologie des psychologues, révisé en 1996 par l'ANOP (Association nationale des organisations de psychologues), spécifie un certain nombre de règles inhérentes aux activités des psychologues dans leur exercice professionnel. Le non-respect de ces articles n'a pas en principe de conséquences légales : il n'existe pas, comme pour les médecins, de conseil de l'ordre chargé de faire respecter les règles de la profession. Outre le fait d'utiliser des instruments ayant démontré leurs qualités scientifiques dans le contexte choisi (standards développés par l'Association américaine de psychologie) et de s'informer régulièrement sur les progrès de sa discipline, trois axes nous paraissent ici essentiels.

1. L'équité et les biais culturels

Il n'est pas acceptable qu'une méthode d'évaluation discrimine les évalués en fonction de leur appartenance à un groupe social ou culturel. Le souci de l'équité correspond à une préoccupation forte des concepteurs de tests, notamment dans les pays nord-américains. Les épreuves doivent en démontrer la preuve, sous peine de voir leurs auteurs condamnés par la justice. La stratégie de construction des items intègre donc la prise en compte des particularités propres aux minorités culturelles. L'objectif n'est pas de concevoir des échelles dont les résultats moyens seraient équivalents d'une population à l'autre, mais plutôt de démontrer que la validité de l'épreuve reste comparable pour les différents sous-groupes. Les données récentes sur

les biais culturels dans les tests de personnalité amènent à penser que globalement l'équité est préservée.

2. La protection des personnes évaluées

Cette protection doit intervenir sur au moins quatre points : le respect de la vie privée, le droit d'accès aux résultats, la protection des données d'évaluation et l'évitement de toute utilisation malveillante ou excessive des résultats.

- *Le respect de la vie privée.* L'évaluation ne doit ni inciter ni forcer l'individu à délivrer des informations à caractère privé, notamment lorsque celles-ci sont à caractère politique, religieux ou sexuel. De même, toute évaluation sera réalisée avec le consentement de l'individu et jamais à son insu.
- *Le droit d'accès aux résultats.* Aucun texte ne précise le canal de communication à privilégier, mais l'entretien en face à face reste la meilleure démarche, car il permet d'adapter le contenu du message aux caractéristiques du public et offre la possibilité de présenter les résultats dans une démarche de counseling.
- *La protection des données d'évaluation.* L'évaluateur doit mettre au point un système d'archivage rendant impossible l'accès aux données par un tiers. Par ailleurs aucune information ne pourra être transmise sans l'accord de l'évalué. La loi sur le recrutement, les dispositions relatives aux bilans de compétences et les préconisations de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés) fournissent un cadre légal à l'exploitation des résultats.
- *L'évitement de toute utilisation malveillante ou excessive des résultats.* À cet égard, la gestion des données d'évaluation visera essentiellement le renforcement de l'autonomie, du bien-être et de la dignité des personnes évaluées.

3. La qualification et les compétences des évaluateurs

L'évaluation de la personnalité est une procédure courante. Les enseignants, les responsables du personnel, les juristes l'emploient. Les psychologues semblent les professionnels

les plus sensibilisés aux théories et aux méthodes de la personnalité. La question de savoir quel niveau de qualification est nécessaire pour évaluer la personnalité est un débat délicat. En France, le titre de psychologue est protégé (loi de 1985) mais pas les actes psychologiques : aucune loi interdit à un artisan charcutier de recruter ses apprentis à l'aide du test de Rorschach. Or l'emploi de méthodes complexes et structurées devrait faire l'objet d'une formation systématique et d'une validation des compétences. Posséder le titre de psychologue n'est pas systématiquement une condition nécessaire et suffisante : les formations universitaires sont en effet très inégales sur le plan de la formation en matière de personnalité. Un référentiel utile serait sans doute la mise au point d'un standard de compétences. Moreland et coll. (1995) ont identifié, à l'aide d'une enquête, douze compétences constituant des prérequis pour l'usage des tests (exemple : « savoir s'abstenir d'étiqueter les personnes en des termes désobligeants comme : malhonnête »). Par ailleurs, en factorisant les données relatives à quatre-vingt-six compétences, ils obtiennent sept facteurs que l'on peut traduire comme des « méta-compétences » : savoir réaliser une évaluation globale, utiliser des tests appropriés, avoir des connaissances en psychométrie, préserver l'intégrité des résultats, viser une qualité de correction, utiliser des étalonnages appropriés, savoir restituer les résultats. Il faut souhaiter que ce repérage de compétences puisse inspirer la conception des programmes de formation et de mieux cadrer le niveau d'exigence pour l'utilisation des tests de personnalité.

III. LES DOMAINES D'APPLICATION

Les domaines dans lesquels l'évaluation de la personnalité joue un rôle sont particulièrement nombreux. Nous nous limiterons à quatre grands champs.

1. La santé

L'évaluation de la personnalité s'est généralisée dans le cadre de diagnostic psychologique en consultation hospita-

lière ou libérale. Mieux comprendre les souffrances d'un patient, situer la nature de ses problèmes et imaginer l'intervention thérapeutique la plus adaptée sont les objectifs principaux du psychologue intervenant dans ce domaine. Le psychologue peut également être mobilisé comme expert auprès des tribunaux pour évaluer la personnalité des criminels, ou bien en psychologie de la santé analyser les facteurs d'adaptation à la maladie et la prévention des rechutes. Pour toutes ces situations, les méthodes projectives, l'entretien clinique et les questionnaires psychopathologiques du type MMPI-2 sont privilégiés.

2. Le travail

Le repérage des compétences constitue un enjeu fondamental dans le monde du travail. Celui-ci intervient lors du recrutement de personnel, lors du changement de carrière ou de la prévention des accidents du travail. L'évaluation de la personnalité, complétée par d'autres contenus d'évaluation, peut donc chercher à prédire les chances de succès futurs, ou avoir une visée plus « formative » : par exemple, dans les bilans de compétences, il s'agit d'aider le bénéficiaire à construire un projet professionnel, et dans les formations de communication ou de management, d'aider au développement personnel. L'évaluation de la personnalité peut également contribuer à l'amélioration du climat social, du fonctionnement des équipes de travail, ou encore de la motivation des salariés. Les outils les plus utilisés sont les questionnaires, les entretiens et les centres d'évaluation.

3. L'éducation

L'orientation scolaire constitue un champ relativement important. L'évaluation est avant tout formative : aider les élèves à mieux situer l'image qu'ils ont d'eux-mêmes de façon à actualiser leurs aspirations scolaires et professionnelles. L'analyse de l'échec scolaire prendra également en compte des facteurs de personnalité. Dans le premier cas les outils privilégiés seront des questionnaires, dans le second, ce seront des méthodes projectives.

4. La recherche

L'évaluation de la personnalité constitue un champ de recherche à part entière, qui possède ses revues scientifiques (*Journal of Personality*, *Personality and Individual Differences*, etc.) et ses colloques. Des variables de personnalité sont fréquemment introduites dans l'évaluation des effets d'interventions psychologiques ou pédagogiques, ou dans des protocoles de recherche fondamentale. Aucune méthode, *a priori*, n'est à exclure, même si les questionnaires sont plus répandus pour des raisons de facilité d'administration.

Un exemple de recherche longitudinale sur le thème de la personnalité : les clés d'un mariage réussi.

Cette recherche, menée par Kelly et Conley (1987), est l'une des plus importantes qui ait tenté de comprendre les facteurs individuels et personnologiques liés à la réussite du couple. Les auteurs s'appuient sur une étude longitudinale menée de 1935 à 1980, mobilisant 300 couples américains. Les mesures initiales portent sur différents facteurs de la personnalité (dont le névrosisme, l'extraversion, etc.), des facteurs psychosociaux et affectifs (attitudes parentales, pratiques religieuses, tension dans la famille, activité sexuelle, etc.) et l'intensité des événements « stressseurs » rencontrés au cours de la vie. Kelly et Conley cherchent à prédire deux critères : le degré de satisfaction des membres du couple (évalué à partir de quatre items) et la stabilité du couple (couple vivant ensemble, divorce précoce ou divorce tardif). Un critère composite d'adaptation à la vie maritale est déduit des deux critères précédents.

L'analyse de régression linéaire multiple est utilisée pour traiter les données. On obtient une corrélation multiple de 0.49 entre les dix-sept meilleurs prédicteurs et l'adaptation à la vie maritale, ce qui peut être considéré comme un niveau intéressant. Trois variables de personnalité semblent jouer un rôle négatif dans l'adaptation à la vie maritale (corrélation multiple de -.38) : le niveau de névrosisme de l'époux, le niveau d'impulsivité de l'époux et le niveau de névrosisme de l'épouse. Les variables psychosociales et éducatives semblent avoir un impact beaucoup plus modéré. C'est donc principalement la faible réactivité émotionnelle des sujets et le contrôle de soi qui jouent un rôle favorable au niveau de la pérennité du mariage.

Il est à noter que si cette recherche est remarquable dans sa conception en montrant notamment le lien qui peut exister entre

la personnalité d'individus et leurs conduites effectives, sa portée est plus limitée de par la méthodologie choisie : les prédicteurs ont été mesurés dans les années trente, et il est probable, vu l'évolution de la société depuis, qu'ils n'aient plus la même signification aujourd'hui.

IV. CONCLUSION SUR LES MÉTHODES DE LA PERSONNALITÉ

La perception des méthodes d'évaluation de la personnalité est à géométrie variable. Certains y voient une pratique magique susceptible de révéler, tel le marc de café, les lignes profondes de notre existence, reliant le passé à l'avenir. D'autres considèrent ces approches comme ludiques, l'occasion de s'amuser sur son propre compte et de mieux gérer les petites tensions quotidiennes. Les méthodes de la personnalité suscitent une forte ambivalence collective. Tantôt adulées, tantôt redoutées, souvent décriées, elles ont rarement permis d'adopter une position consensuelle. Il est vrai que la diversité des modes d'approche est déroutante. Mais il convient aujourd'hui d'inciter les acteurs à dépasser certaines confusions et à adopter une attitude plus lucide et plus mature face à l'évaluation de la personnalité. Abandonner massivement les méthodes présentées serait un non-sens : comme la société contemporaine nécessite le recours à l'évaluation du comportement, la conséquence serait l'apparition de méthodes pseudo-scientifiques utilisées sans garanties déontologiques. Une utilisation massive et irraisonnée des tests de personnalité ne serait pas un meilleur gage de maturité : il faut savoir éviter la « testomania » et bien saisir dans quel cadre cette évaluation est nécessaire ou accessoire.

Il faut bien reconnaître aussi qu'aujourd'hui, dans l'état actuel de nos connaissances, nous savons encore peu de choses sur l'organisation et la genèse de la personnalité. Il nous manque notamment une théorie unitaire rendant compte de l'ensemble des conduites. Les méthodes d'évaluation de la personnalité sont par ailleurs partielles, incomplètes, et leur validité mériterait dans bien des cas d'être améliorée. Cependant, il ne faut pas nier que des

progrès significatifs ont été accomplis dans le demi-siècle qui a précédé. Le XXI^e siècle sera l'occasion d'assister à de nouveaux développements sur ce sujet. Il faut souhaiter que les recherches futures limiteront les explications simplistes, mécanistes et déterministes, pour tenter de comprendre ce très vaste univers avec un souci de profondeur mais aussi avec beaucoup d'humilité. Il faut également souhaiter que la formation universitaire sera davantage soucieuse d'une prise en compte du thème de l'évaluation, en l'associant à une approche du counseling, visant un respect de l'homme dans toutes ses composantes et reflétant une volonté authentique de le voir se réaliser.

Annexes

Répertoire des principales méthodes d'évaluation de la personnalité diffusées en France

Coordonnées des éditeurs

Les méthodes présentées ci-dessous sont en principe réservées aux psychologues diplômés. Nous tenons à remercier les éditeurs pour leur autorisation de publication de certains items dans cet ouvrage.

ECPA

25, rue de la Plaine
75980 Paris Cedex 20
Tél. : 01 40 09 62 62
www.ecpa.fr

HOGREFE FRANCE

75 avenue Parmentier
75011 Paris
Tél. : 01 40 21 42 07
www.hogrefe.fr

OPP FRANCE

112 rue Réaumur
75002 Paris
Tél. : 01 55 34 92 00
www.opp.eu.com/france

TESTALLIA

25 avenue de la Constellation. BP 18501 Cergy
95891 Cergy Pontoise Cedex
Téléphone : 01 34 24 05 27
www.testallia.fr
e-mail : testallia@voila.fr

Tableau 1.
Questionnaires d'auto-évaluation

<i>Nom ou code</i>	<i>Auteur</i>	<i>Date</i>	<i>Éditeur</i>	<i>Nombre d'items</i>	<i>Type d'items</i>	<i>Mode de réponse</i>	<i>Durée</i>	<i>Nombre d'échelles</i>
GZTS	Guilford et coll.	1977	ECPA	300	cpts	oui/non	45'	10
GPPI (Sosie)	Gordon	1982	ECPA	38	cpts	tétrades	25'	9
EAE	Lavoëgie	1983	ECPA	162	adjectifs	paires	10'	9
SEI (estime de soi)	Coopersmith	1984	ECPA	58	cpts	2 choix	15'	6
IPSO	Bremond et coll.	1988	EAP	193	cpts	5 choix	45'	33
QVP	Super	1990	ECPA	45	Valeurs	5 choix	15'	15
Strong	Strong et coll.	1991	POROT	325	divers	3 choix	45'	248
SOSIE	Gordon	1991	ECPA	98	cpts	3/4 choix	45'	46
STAI-Y (anxiété)	Spielberger	1993	ECPA	40	cpts	4 choix	10'	2
IRMR (intérêts)	Bernaude et coll.	1994	ECPA	108	métiers	classements	15'	18
MBTI	Myers-Briggs	1994	OPP	126	cpts	2 à 4 choix	25'	4
16PF 5	Cattell	1995	OPP	185	cpts	vrai/faux	45'	16
D5D	Mogenet et coll.	1995	ECPA	55	adjectifs	4 choix	15'	5

LIMEF	Segal/Duron	1996	ECPA	72	métiers	oui/non	10'	18
MMPI-2	Hathaway et coll.	1996	ECPA	567	cpts	vrai/faux	75'	101
FIRO-B	Schutz	1996	ECPA	54	cpts	6 choix	30'	6
RIP	Botteman, Forner & Sontag	1997	ECPA	88	Métiers	classements	20'	11
Alter Ego	Caprara et coll.	1997	ECPA	132	cpts	5 choix	30'	16
Néo-Pi-R	Costa et coll.	1998	ECPA	240	cpts	5 choix	40'	30
CISS	Norman, Endler & Parker	1998	ECPA	48	cpts	5 choix	10'	3
EVI	Sontag	2002	ECPA	78	Photos	10 points	30'	10
Inventaire du quotient émotionnel	Baron	2005	ECPA	133	cpts	5 choix	30'	21
HEXA 3D	Vrignaud <i>et al.</i>	2006	ECPA	168	Divers	classements	30'	68
Trauma-Q	Damiani & Pereira-Fradin	2006	ECPA	65	cpts	9 choix	15'	10
Horizons de carrière	Bernaudo	2007	Testallia	285	Divers	3 choix	40'	40

N.B. : cpts = items présentés sous la forme de comportements ; les durées sont fournies à titre indicatif.

Tableau 2.
Échelles d'hétéro-évaluation

<i>Nom ou code</i>	<i>Auteur</i>	<i>Date</i>	<i>Éditeur</i>	<i>Nombre d'items</i>	<i>Durée</i>	<i>Nombre d'échelles</i>
ECA (autisme)	Lelord et coll.	1989	EAP	20	20'	1
360° on line	Personna	2006	ECPA	106	30	106

Tableau 3.
Méthodes projectives

<i>Nom ou code</i>	<i>Auteur</i>	<i>Date</i>	<i>Éditeur</i>	<i>Nombre d'items</i>	<i>Type de méthode</i>	<i>Durée</i>
Rorschach	Rorschach	1921	ECPA	10	constitutive	45
TAT	Murray	1959	ECPA	31	thématique	90'
CAT	Bellak	1961	ECPA	13	thématique	45'
Scéno-test	Von Staabs	1973	ECPA	16	constructive	30'
Patte noire	Corman	1982	ECPA	19	constructive	60'
FAT	Julian et al.	1999	ECPA	21	thématique	30'

Bibliographie

Pour découvrir le champ des théories et méthodes d'évaluation de la personnalité

- ANZIEU D. et CHABERT C., *Les Méthodes projectives*, Paris, PUF, 1992.
- CLAPIER-VALLADON S., *Les Théories de la personnalité*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1997.
- PICHOT P., *Les Tests mentaux*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1991.

Pour approfondir

- BERNAUD J.-L., *Introduction à la psychométrie*, PARIS, DUNOD, COLL. TOPOS, 2007.
- BERNAUD J.-L. et CASTRO D., « Les tests au XXI^e siècle », dans *Pratiques Psychologiques*, n° 4, 1996.
- CHABERT C., *Le Rorschach en clinique adulte : interprétation psychanalytique*, Paris, Dunod, 1983.
- COTTRAUX J., BOUVARD M. et LÉGERON P., *Méthodes et échelles d'évaluation des comportements*, Issy-les-Moulineaux, EAP, 1985.
- DUPONT J.-B., *Normes pour la publication d'épreuves pédagogiques et psychologiques*, Genève, Droz, 1971.
- ERNOULT V., GRUÈRE J.-P. et PEZEU F., *Le Bilan comportemental dans l'entreprise*, Paris, PUF Gestion, 1984.
- HUBER W., *Introduction à la psychologie de la personnalité*, Bruxelles, Mardaga, 1991.
- HUTEAU M., *Style cognitif et personnalité. La dépendance-indépendance à l'égard du champ*, Lille, PUL, 1987.
- LEMOINE C., *Connaissance d'autrui. Enjeu psychosocial*, Rouen, Presses de l'université de Rouen, 1994.

NUNALLY J.M. et BERNSTEIN I.H., *Psychometric Theory*, New York, Mc Graw Hill, 1994.

Pour aller plus loin encore

AIKEN L.R., *Personality. Théories, Research and Applications*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1993.

BAIRD B.M., LE K. et LUCAS R.E. « On the nature of intraindividual personality variability: reliability, validity, and associations with well-being », *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 2006, pp. 512-527.

BARRICK M.R. et MOUNT M.K., « The big-five personality dimensions and job performance : a meta-analysis », *Personnel Psychology*, n° 44, 1991, pp. 1-26.

BERNAUD J.-L. *Manuel de l'inventaire d'intérêts professionnels Horizons de carrière*, Paris, Editions Testallia, 2007.

BRUCHON-SCHWEITZER M. et DANTZER R., *Introduction à la psychologie de la santé*, Paris, PUF, 1994.

CAUVIN P. et CAILLOUX G., *Les Types de personnalité*, Paris, ESF, 1994.

CONWAY J.-M., JAKO R.A. et GOODMAN D.F., « A meta-analysis of interrater and internal consistency reliability of selection interviews », *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, n° 5, 1995, pp. 565-579.

DARCY M.U. et TRACEY T.J.G., « Circumplex Structure of Holland's RIASEC Interests Across Gender and Time », *Journal of Counseling Psychology*, 54, 2007, pp. 17-31.

GAUGLER B.G., ROSENTHAL D.B., THORNTON G.C. : et BENTSON C., « Meta-analysis of assessment center validity », *Journal of Applied Psychology*, vol. 72, n° 3, 1987, pp. 493-511.

KELLY E.L. et CONLEY J.J., « Personality and compatibility : a prospective analysis of marital stability and marital satisfaction », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 52, n° 1, 1987, pp. 27-40.

KLIN P., *The Handbook of Psychological Testing*, London, Routledge, 1994.

- KOP J.-L. et CHASSARD D., « La falsification des réponses dans l'évaluation de la personnalité: Une solution du côté des mesures indirectes ? », *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11, 2005, pp. 15-23.
- KOZHEVNIKOV M. « Cognitive styles in the context of modern psychology: toward an integrated framework of cognitive style », *Psychological Bulletin*, 133, 2007, pp. 464-481.
- LARSSON M., PEDERSEN N.L. et STATTIN H. « Associations between iris characteristics and personality in adulthood », *Biological Psychology*, 75, 2007, pp. 165-175.
- LOOSLI-USTÉRI M., *Manuel pratique du test de Rorschach*, Paris, Hermann, 1976.
- MCCRAE *et al.* « Personality profiles of cultures: aggregate personality traits », *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 2005, pp. 407-425.
- MC DANIEL M.A., WHETZEL D.L., SCHMIDT F.L. et MAURER S.D., « The validity of employment interviews : a comprehensive review and meta-analysis », *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, n° 4, 1994, pp. 599-616.
- MC HENRY J.J. et coll., « Project A validity results : the relationship between predictor and criterion domains », *Personnel Psychology*, 43, 1990, pp. 335-354.
- MORELAND K.L. et coll., « Assessment of test user qualifications », *American Psychologist*, vol. 50, n° 1, 1995, pp. 14-23.
- MORIZOT J. et MIRANDA D. « Développement des traits de personnalité au cours de la vie : continuité ou changement », *Canadian Psychology*, 2007, 48, pp. 156-173.
- NETER E. et BEN-SHAKHAR G., « The predictive validity of graphological inferences : a meta-analytic approach », *Personality and Individual Differences*, vol. 10, n° 7, 1989, pp. 737-745.
- OZER D.J. et REISE S.P., « Personality assessment », *Annual Review of Psychology*, 45, 1994, pp. 357-388.

- PERVIN L.A., *Handbook of Personality. Theory and Research*, New York, The Guilford Press, 1990.
- PETOT J.-M., « Le modèle de personnalité en cinq facteurs et le test de Rorschach », *Psychologie Française*, 2004, 49, pp. 81-94.
- REVELLE W., « Personality processes », *Annual Review of Psychology*, 46, 1995, pp. 295-328.
- SALGADO J.-F., « The five factor model of personality and job performance in the European community », *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, n° 1, 1997, pp. 30-45.
- SAZIOUK A., « Le test de Rorschach : quelques implications du système d'Exner », *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, vol. 41, n° 2, 1991, pp. 143-151.
- SHORE T.H., THORNTON G.C. ; MACFARLANE SHORE L., « Construct validity of two categories of assessment center dimension ratings », *Personnel Psychology*, 43, 1990, pp. 101-115.
- SISCO H. et REILLY R.R., « Development and validation of a Biodata Inventory as an alternative method to measurement of the five factor model of personality », *Social Science Journal*, 44, 2007, pp. 383-389.
- STOKES G.S., MUMFORD M.D. et OWENS W.A., *Biodata Handbook*, Consulting Psychologist Press, Palo Alto, 1994.
- TETT R. et BURNETT D.D., « A personality trait-based interactionist model of job performance », *Journal of Applied Psychology*, 88, 2003, pp. 500-517.
- VAN ROOIJ J.J.F., « Introversion-extraversion : astrology versus psychology », *Personality and Individual Differences*, vol. 16, n° 6, 1994, pp. 985-988.
- WEINER I., « Some observations on the validity of the Rorschach inkblot method », *Psychological Assessment*, vol. 8, n° 2, 1996, pp. 206-213.

Index

- acquiescement : 49
- adjectif : 44, 45, 116
- ALLPORT (G.V.) : 10, 12, 22, 23
- anal (stade) : 18
- analyse factorielle : 13, 22, 62, 104
- angoisse : 16, 17, 86, 89, 90
- anxiété : 21, 69, 74, 77, 78, 104, 116
- appareil psychique : 17, 85
- apprentissage : 13, 24, 28-30, 34, 47, 75, 94
- auto-évaluation : 13, 23, 41, 49, 63, 65, 70, 76, 78, 104, 116
- BANDURA (A.) : 25, 29, 30
- biais : 13, 39, 44, 46-48, 71-73, 77, 107, 108
- big-five : 25, 54-57, 91, 105
- biodata : 59, 103, 105
- CATTELL (R.B.) : 10, 12, 22, 23, 33, 45, 55, 116
- centre d'évaluation : 80, 82
- cognitives (conceptions) : 10
- compétence : 14, 48, 60, 65, 73, 75, 80, 82, 83, 108-110
- conflit : 17-19, 54, 86, 90, 92, 94
- construction (validité de) : 83, 104
- construit : 46, 101, 104
- contenu (validité de) : 48, 104
- coping : 26, 62
- corrélation : 14, 15, 20, 22, 24, 25, 33, 56-58, 97, 102, 111
- COSTA (P.) et MC CRAE (R.) : 10, 25, 55, 56, 117
- counseling : 27, 108, 113
- critérielle (validité) : 104
- déontologie : 107, 112
- désirabilité sociale : 47, 48, 60
- disposition : 12, 13
- échelle : 44-48, 56-59, 61, 62, 70, 71, 74, 75, 77-79, 82-84, 103, 104, 107, 116, 118
- empirique (échelle ou méthode) : 57-59, 61, 62, 87
- entretien : 76-78, 81, 82, 103, 105, 108, 110
- équité : 107, 108
- équivalence (fidélité par) : 102
- EXNER (J.E.) : 89-91, 99, 103
- EYSENCK (H.J.) : 9, 10, 12, 22, 23, 38, 55, 56, 86
- fidélité : 45, 46, 68, 89, 101-104
- FREUD (S.) : 10, 12, 16-19, 86

- généétique : 11, 30, 37, 38, 40
- graphologie : 96, 97, 105
- HAMILTON (M.) : 78, 104
- hétéro-évaluation : 13, 65, 76, 78, 118
- HOLLAND (J.) : 50, 52, 53, 57, 60
- HOLTZMAN (W.H.) : 91, 103
- humaniste (approche) : 10, 27, 28
- HUTEAU (M.) : 10, 32
- image de soi : 41, 53, 63, 90
- idiographique : 12, 17, 50
- inconscient : 8, 13, 17, 27, 28, 73, 85
- interactionniste (modèle) : 13, 26
- intérêt (questionnaire) : 44, 57
- introspection : 13, 41, 42, 44, 65
- ipsatif (score) : 46
- item : 25, 32, 42-49, 56-62, 68-70, 75, 78, 79, 91, 94, 95, 102, 107, 111, 115-118
- mécanisme de défense : 18
- MISCHEL (W.) : 10, 24, 25
- mode de réponse : 61
- MURRAY (H.A.) : 92, 93, 118
- nomothétique : 12, 50, 57
- objectif (test) : 33
- oral (stade) : 18
- personnologie : 11
- phallique (stade) : 18
- phénoménologie : 27
- phrase : 44, 45, 94
- prédictive (validité) : 55, 97, 104-106
- projectif (test) : 10, 17, 85-99, 103, 105, 106, 110
- projection : 86, 95
- psychanalyse : 8, 17, 27, 29, 86
- psychodynamique : 85
- psychogramme : 88, 89
- psychométrie : 8, 49, 109
- pulsion : 17-19, 94
- qualités métrologiques : 57, 101, 103, 106
- questionnaire : 8, 10, 15, 28, 41-46, 48-50, 53, 56-59, 61-63, 65, 70, 71, 76, 103, 105, 106, 110, 111
- ROGERS (C.) : 10, 27, 28
- RORSCHACH (H.) : 10, 87-92, 94, 96, 103, 106, 109, 118
- ROTTER (J.B.) : 29
- sensibilité : 101
- split-half* (fidélité) : 102
- stabilité (fidélité) : 13, 14, 25, 59, 63, 102, 103
- stade : 18, 19
- test-retest (fidélité) : 102
- trait : 11-14, 20-26, 40, 42, 43, 45-47, 49, 52, 54, 62, 63, 65, 70, 78, 104
- troubles de la personnalité : 30-32, 40, 61
- type : 9, 11, 12, 20, 21, 42, 49-53, 56-58, 62, 63, 89, 105, 110
- validité : 42, 43, 48, 49, 54-56, 62, 63, 66, 78, 83, 89, 97, 99, 101-107, 112
- WITKIN (H.A.) : 31, 32

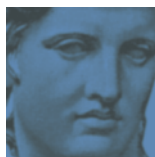
LES TOPOS

Jean-Luc Bernaud

LES MÉTHODES D'ÉVALUATION DE LA PERSONNALITÉ

L'étude de la personnalité constitue l'un des champs les plus complexes et les plus passionnants des sciences humaines. Afin de permettre une meilleure compréhension des notions mises en jeu, la nouvelle édition de cet ouvrage présente et analyse les principales méthodes d'évaluation de la personnalité dans la perspective de la psychologie scientifique.

Passant en revue différentes méthodes telles que l'évaluation par questionnaire, l'observation « armée » ou encore les méthodes projectives, cette synthèse souligne tout particulièrement la complémentarité des approches et la nécessité de se référer à un cadre théorique défini.



Psychologie

2^e édition

JEAN-LUC BERNAUD

Professeur de psychologie du travail à l'université de Rouen, il a déjà publié chez le même éditeur, dans la collection TOPOS, « *Test et théories de l'intelligence* » (2000) et « *Introduction à la psychométrie* » (2007).

ISBN 978-2-10-053872-0

www.dunod.com

