Valorisation professionnelle des biais attributifs commis par des candidats à un emploi confrontés aux potentialités d'inférences du Gros Cinq[1]

Professional valorization of attributive biases commited by aplicants for a job confronted to the Big Five potential inferences

Bernard GANGLOFF

Département de Psychologie, Université de Rouen (France).
bernard.gangloff@univ-rouen.fr

Résumé

Il est d'usage, en situation de recrutement, de caractériser les candidats à un emploi par cinq dimensions dites de personnalité. Pour ce faire, on utilise fréquemment des tests psychotechniques dans lesquels les réponses fournies donnent systématiquement lieu à des attributions, et plus précisément à des attributions internes alors même qu'elles pourraient tout autant être la conséquence de facteurs causaux externes. Les questions que nous nous posons ici portent, d'une part sur l'éventuelle valorisation de ces inférences internes, et d'autre part, plus largement, sur l'éventuelle valorisation de l'activité attributive. Opérationnellement, nous avons demandé à des professionnels du recrutement d'indiquer, face aux items d'un questionnaire de *big five* exposant différentes conduites, les attributions qu'ils attendraient d'un bon (*versus* d'un mauvais) candidat à un emploi, sachant que manquaient les informations permettant d'effectuer une quelconque attribution de manière rationnelle. Nous observons alors, d'une part que la valorisation des attributions internes n'est pas systématique et qu'elle dépend notamment de la valence des items proposés, mais surtout que certaines attributions sont valorisées alors que notre questionnaire rendait toute attribution rationnellement impossible.

Abstract

It is of use, in recruiting situation, to characterize the applicants for a job by five dimensions known as personality dimensions. So one frequently uses the psychotechnical tests in which the given answers systematically conduce to assignments, and more precisely to internal assignment, even if they could be often the consequence of external causal factors. Our actual questions are, on the one hand about the possible valorization of these internal inferences, and on the other hand, more extensively, about the possible valorization of the attributive activity. Operationally, we asked to professionals of the recruitment to indicate, facing the items of a big five questionnaire exposing different conducts, the assignments that they should wait from a good (*versus* a bad) applicant for a job, knowing that missed the information permitting to do rationally any assignment. We observe, on the one hand that the valorization of the internal assignment is not systematic and that it depends notably on the proposed item valence, but especially that some assignments are valorized whereas our questionnaire made any attribution rationally impossible.

Mots clés : recrutement, *big five*, hétéro-attribution, biais.
Key words : recruitment, big five, hetero-attribution, bias.

[1] Par contraste à une certaine misère universitaire parfois localement auto-générée, qu'il nous soit permis de remercier ici R. Hausbif, notre généreux sponsor et fort sympathique boucher de la rue d'Alsace (76000 Rouen) sans le financement duquel cette étude n'aurait jamais pu être menée à terme.

Introduction

Il est d'usage, dans de nombreuses professions de la psychologie, de caractériser les individus par des traits de personnalité. C'est-à-dire que les professionnels considérés observent des comportements puis, de cette observation (directe ou à partir de réponses fournies à des questionnaires autodescriptifs), ils en infèrent des traits de personnalité qu'ils attribuent aux individus. Ils en infèrent plus précisément cinq traits de personnalité, puisqu'actuellement le modèle des traits personnologiques le plus utilisé est le modèle en cinq facteurs (le *Big Five*)[2], modèle hypothétisant que la personnalité peut être caractérisée par cinq dimensions : extraversion, amabilité, caractère consciencieux, stabilité émotionnelle et ouverture d'esprit. Une telle pratique reflète donc une posture idéologique se concrétisant par une exclusion de la prise en compte de tout facteur environnemental comme facteur causal ayant pu intervenir dans l'adoption des comportements examinés, au profit d'un accent portant sur la personnalité de l'acteur considérée comme seule source de ces comportements.

Selon Beauvois[3], une telle absence de prise en compte des facteurs contextuels permet de déresponsabiliser l'environnement, notamment social, et donc de légitimer sa préservation de toute velléité de remise en cause en réservant toute éventuelle sanction au seul acteur ainsi responsabilisé : puisque l'environnement n'intervient en rien dans l'adoption des comportements de l'individu, celui-ci est à considérer comme seul responsable de ses actes ; il ne servirait donc à rien de songer à critiquer l'environnement et l'individu doit seul subir les conséquences de ses actes. Mais cette attribution de ses comportements à l'acteur a, dans le cadre d'un examen psychotechnique devant déboucher sur des décisions d'action vis-à-vis de l'individu testé, d'autres conséquences.

Il convient alors de rappeler (*cf.* Beauvois 1990) que l'établissement d'un profil personnologique est un acte évaluatif (et non descriptif), et qu'un tel acte n'est jamais gratuit : il participe toujours d'une utilité, d'un objectif : celui d'obtenir des éléments permettant de mieux décider des conduites à adopter vis-à-vis de l'individu testé (par exemple convient-il ou non de l'embaucher). Cela signifie que cette décision d'action semble nécessiter, pour optimiser sa justification, ce profil personnologique ;

---

[2] *cf.* par exemple, en témoignage de l'acceptation quasi-consensuelle de ce modèle : Caprara et *al.* (1997, p13), Rolland (1994, p65), ou encore (cités par Pervin, 1994, p103) Digman (1990, p436), Widiger (1993, p82), etc..

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

cette attribution personnologique. Il est en effet évident que si l'on veut se déresponsabiliser de nos conduites distributives de sanction (embauche ou refus d'embauche d'un candidat) et donc réaliser légitimement des attributions externes en matière de *Locus of Distribution* (*cf.* Gangloff, 2004) afin de se prémunir contre toute éventuelle accusation d'arbitraire de nos décisions, l'un des meilleurs moyens est de déclarer l'individu examiné responsable de ses comportements et donc responsable des sanctions que ces comportements sont susceptibles de générer. En d'autres termes, la légitimité de l'application de sanctions étant tributaire de la possibilité d'élaboration d'un profil psychologique, et cette élaboration étant conditionnée par la responsabilité de l'individu dans ses comportements, il importerait de commencer par déclarer l'individu responsable de ces comportements ; cette responsabilité permettrait alors, dans un deuxième temps, de pratiquer des attributions internes en matière de *Locus Of Control*, c'est-à-dire permettrait de déclarer l'individu responsable des sanctions dont il sera l'objet.

Il apparaît cependant que l'accent ainsi mis sur l'acteur résulte parfois d'une attribution illégitime et constitue ce qu'au 19ème siècle Nietzsche (éd.1968), puis plus récemment Ross (1977), ont appelé une "erreur fondamentale", avant que des auteurs comme Jellison et Green (1981) y voient, du fait de la fréquence de cette "erreur", davantage une norme qu'une erreur. Kelley (1967) a ainsi considéré que le comportement d'un individu peut être attribué certes à la personne, mais aussi parfois aux stimuli ou aux circonstances si l'on disposait d'informations complémentaires ayant trait à la distinctivité, à la consistance et au consensus quant au comportement observé[4]. Et Mc Arthur (1972) a vérifié expérimentalement cette hypothèse en montrant qu'on obtenait une attribution à la personne en associant distinctivité faible, consensus faible et consistance forte ; qu'on obtenait une attribution au stimulus par l'association de distinctivité forte, consensus fort et consistance forte ; et qu'on aboutissait à une attribution aux circonstances lorsque l'on associait distinctivité forte et consistance faible (le consensus n'intervenant pas pour cette attribution).

---

[4] La distinctivité concerne la variation des réactions de l'acteur à des stimuli équivalents, la consistance renvoie d'une part à la consistance dans le temps et d'autre part à la consistance malgré la variation du contexte dans lequel l'acteur est en contact avec le stimulus, et le consensus réfère à l'identité des conduites réactives de différents acteurs. Pour reprendre l'un des exemples fourni par Mc Arthur, si l'on veut connaître les causes du rire du spectateur face au clown, il convient de se demander a) si le spectateur rit aux pitreries de tout clown ou seulement à celles de l'actuel (distinctivité), b) si son rire est ou non systématique face à ce clown (consistance), et c) si tout spectateur rit en présence de ce clown (consensus).

Nous avons, dans une étude antérieure (Gangloff et Pasquier, 2007) mis en rapport la théorie du *Big Five* et celle de Kelley, en proposant à 152 sujets (étudiants et étudiantes inscrits en 1ère année de psychologie) des conduites référant aux 5 dimensions du *Big Five* et en demandant à nos sujets, au vu d'informations complémentaires de distinctivité, consistance et consensus, de classer, de manière la plus objective, la plus rationnelle possible, ces conduites en 3 catégories : dues à la personne, dues au stimulus, ou dues aux circonstances. Nous avons alors notamment constaté que les attributions à la personne (c'est-à-dire attributions internes) n'étaient systématiques que si les informations complémentaires associant distinctivité faible, consensus faible et consistance forte s'y prêtaient (dans le cas contraire, les attributions portaient systématiquement plus fréquemment sur le stimulus ou sur les circonstances, selon la combinaison des informations complémentaires, ce quelle que soit la dimension comportementale considérée et quel que soit le pôle -positif ou négatif- de cette dimension[5]). Mais nous avons surtout remarqué que même en l'absence de telles informations les attributions n'étaient que minoritairement personnologiques, ce que nous avons expliqué par le fait que nos sujets avaient alors pour tâche de répondre de la manière la plus logique possible, sans aucune exigence d'une éventuelle sanction à appliquer. *A contrario*, nous avons observé que lorsque l'application d'une telle sanction était explicitement stipulée dans la tâche, en l'occurrence une pénalité à infliger à un délinquant, les attributions étaient systématiquement internes (Hardy-Massard et Gangloff, 2007[6]). Mais outre que cette dernière étude entrait dans le domaine, bien particulier, du judiciaire, nous n'y avions pas mis en rapport les attributions avec la théorie de Kelley.

Nous avons voulu ici croiser certains éléments de chacune de ces deux dernières études, dans une tâche de recrutement où une sanction (embauche/refus d'embauche) devait être appliquée, avec comme bases de décision la présentation de conduites de candidats renvoyant aux cinq dimensions du *Big Five*, conduites non contextuées par des informations précisant leur degré de consensus, consistance et distinctivité, et donc conduites interdisant toute attribution rationnelle. Et nous nous sommes placés en amont de la sanction : nous nous sommes demandés si des

---

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

[6] Dans cette étude, 8 scénarios représentant chacun une infraction étaient présentés, les sujets devant indiquer le niveau de sanction qu'ils considéraient devoir être appliqué au délinquant puis expliquer pourquoi. Il a alors été remarqué que ces explications étaient formulées en termes d'intensité de responsabilité attribuée au délinquant.

professionnels du recrutement et de l'insertion allaient, malgré cette impossibilité, valoriser les inférences attributives, et notamment si ils allaient valoriser les inférences permissives d'attributions personnologiques.

Méthode

Nous avons utilisé "le paradigme du législateur" (Gangloff, 2006), c'est-à-dire que nous avons présenté à des professionnels du recrutement et de l'insertion un questionnaire mettant en scène 10 comportements, à la suite de chacun desquels nos sujets devaient cocher, parmi trois attributions proposées (et non exclusives entre elles), d'une part celle(s) qu'ils souhaiteraient obtenir d'un bon candidat à un emploi, et d'autre part celle(s) qu'ils pensaient qu'ils obtiendraient d'un mauvais candidat[7].

Le questionnaire utilisé[8] est constitué de 10 phrases (déjà antérieurement employées et validées : Gangloff et Pasquier, 2007) renvoyant aux 5 dimensions du *Big-Five* (2 phrases par dimension, l'une située sur le pôle positif et la seconde sur le pôle négatif). Par exemple, pour la dimension "amabilité", les 2 items suivants étaient utilisés : "*Avec les membres de sa famille, Paul se montre agréable*" (item renvoyant à la dimension "amabilité", formulé de manière positive) et "*avec les membres de sa famille, Paul se montre désagréable*" (item renvoyant à la dimension "amabilité", formulé de manière négative)[9]. A la suite de chacun des 10 items, le sujet devait cocher une (ou plusieurs) proposition(s) parmi trois correspondant respectivement à une attribution à la personne (proposition A), au stimulus (proposition B) et aux circonstances (proposition C). Par exemple, pour l'item "amabilité" formulé positivement, les trois attributions suivantes étaient proposées : "*A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer agréable*", "*B- Ce*

---

[7] Précisons que rien n'oblige formellement les sujets à fournir des réponses différentes pour le bon candidat et pour le mauvais, ou plus précisément à créer des différences qu'ils n'auraient pas spontanément envisagées. Le paradigme que nous avons utilisé se rapproche donc du paradigme du juge avec passations intra-individuelles. Rappelons par ailleurs qu'une étude antérieure (Gangloff 2003) avait mis en évidence l'absence d'impact du poste à pouvoir et du secteur d'activité (public/privé) sur le profil attendu d'un bon candidat. Nous avons donc choisi ici de ne spécifier ni poste ni secteur, privilégiant ainsi l'extension éventuelle des résultats que nous pouvions obtenir.

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

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

sont les membres de sa famille qui induisent qu'il se montre agréable", "*C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer agréable*". Nous avons alors étudié la répartition des réponses fournies à chaque item, quel que soit le nombre de ces réponses[10], et nous y avons appliqué des traitements par X^2. Au cas où nos sujets tiendraient bien compte de l'impossibilité d'effectuer rationnellement une quelconque attribution, nous ne devrions obtenir aucune valorisation (aucune case ne devrait être cochée). Dans le cas contraire, nous voulions savoir si les valorisations ne portaient pas davantage sur les attributions personnologiques que sur les autres, et si la dimension examinée ou/et son pôle (positif ou négatif) modulaient les valorisations obtenues.

Notre échantillon est constitué de 21 sujets (5 hommes et 16 femmes), tous spécialistes des ressources humaines (travaillant dans le recrutement, l'orientation, et l'insertion professionnelle). Ils se répartissent, quant à leur âge, entre 25 et 55 ans (12 ont entre 25 et 35 ans, 6 entre 35 et 45 ans, 2 entre 45 et 55, et 1 a plus de 55 ans). Enfin, 4 font état d'une expérience professionnelle de leur fonction inférieure à 1 an, 4 ont une expérience comprise entre 1 et 5 ans, et 13 ont une expérience supérieure à 5 ans.

Résultats

Est consignée dans le tableau 1 la répartition des réponses toutes dimensions confondues. Les analyses statistiques réalisées conduisent aux principaux constats suivants.

1) En considérant les pôles positifs et négatifs ensemble, aucune différence significative n'apparaît entre les 3 attributions, ni en ce qui concerne les réponses attendues du bon candidat ni pour celles du mauvais candidat. Malgré cette équivalence de répartition entre les 3 attributions, on observe que les attributions aux circonstances sont plus fréquentes pour les réponses attendues du bon candidat par rapport à celles escomptées du mauvais candidat ($X^2 = 15,37$; $p<0,001$).

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

[10] Nous avons en effet considéré que nos sujets pouvaient tout aussi bien exprimer valablement leurs choix en ne cochant aucune case (si aucune des trois propositions fournies ne correspondait aux réponses qu'ils expectaient d'un "bon" ou d'un "mauvais" candidat), qu'en en cochant une, deux, voire les trois.

personne sont plus fréquentes pour les bons candidats que pour les mauvais ($p<0,001$), de même que les attributions aux circonstances ($p=0,04$).

3) Pour les pôles négatifs, les résultats sont pratiquement inverses. Ainsi les bons candidats sont censés faire moins d'attributions à la personne qu'au stimulus ou aux circonstances (dans les 2 cas avec $p<0,001$), alors que les mauvais candidats sont dits attribuer davantage à la personne qu'au stimulus ($p=0,003$) ou aux circonstances ($p<0,001$). On constate également que les bons candidats font moins d'attributions à la personne ($p<0,001$) et davantage d'attributions aux circonstances ($p<0,001$) que les mauvais.

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

Tableau 1 : répartition des attributions, les 5 dimensions confondues. NB : rappelons que nos sujets pouvaient, à chacun des 10 items, et aussi bien pour le "bon" que pour le "mauvais" candidat, ne cocher aucune case, ou en cocher 1, 2 ou 3. Cela explique que les sommes horizontales pour un "bon" et pour un "mauvais" candidat peuvent être différentes aussi bien entre elles que d'une ligne à l'autre (il en est de même au tableau 2).

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

Si l'on analyse maintenant les résultats de manière plus fine, c'est-à-dire dimension par dimension, on aboutit au tableau 2.

Tableau 2 : répartition des attributions en fonction des dimensions et des pôles positifs/négatifs.

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

Les analyses statistiques réalisées sur ce tableau 2 mettent alors en évidence de nombreuses différences significatives (avec p toujours au moins inférieur à 0,05).

1) Pour l'extraversion

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

2) Pour l'amabilité

- considérée positivement, une seule différence significative apparaît, avec davantage d'attributions à la personne chez les bons candidats que chez les mauvais ($X^2 = 8,05$; $p=0,004$) ;
  sur le pôle négatif, on remarque, chez les bons candidats plus d'attributions au stimulus ou aux circonstances qu'à la personne, les données des mauvais candidats étant diamétralement opposées, soit, en comparant les bons aux mauvais, moins d'attributions à la personne chez les bons que chez les mauvais candidats.

3) Pour la conscience professionnelle

- sur le pôle positif, on remarque davantage d'attributions à la personne et au stimulus chez les bons candidats que chez les mauvais ;
  sur le pôle négatif, les bons candidats effectuent plus d'attributions au stimulus ou aux circonstances qu'à la personne, et réalisent moins d'attributions à la personne que les mauvais candidats.

4) Pour la stabilité émotionnelle

- sur le pôle positif, les mauvais candidats attribuent davantage au stimulus et aux circonstances qu'à la personne, et corollairement les bons candidats attribuent plus à la personne que les mauvais ;
  sur le pôle négatif, les bons candidats attribuent plus aux circonstances qu'à la personne, les mauvais présentant un profil diamétralement opposé, et plus globalement les bons candidats font, par rapport aux mauvais, moins d'attributions à la personne et plus aux circonstances.

5) Pour l'ouverture d'esprit

- sur le pôle positif, les bons candidats font davantage d'attributions à la personne qu'au stimulus et les mauvais davantage au stimulus ou aux circonstances qu'à la personne, ce qui aboutit à plus d'attributions à la personne chez les bons que chez les mauvais candidats ;
  sur le pôle négatif, les bons candidats attribuent plus aux circonstances qu'à la personne, et plus globalement moins d'attributions à la personne ou au stimulus que les mauvais candidats.

Ces différents résultats sont synthétisés dans le tableau 3 suivant.

Tableau 3 : différences significatives dans les répartitions des attributions (avec p systématiquement au moins inférieur à 0,05). NB : les inégalités non significatives ne sont pas reproduites dans le tableau.

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

Discussion et conclusion

Le principal constat de cette recherche est une nette spécification du profil souhaité (et, corollairement, du profil rejeté), mais spécification qui se traduit de manière différenciée selon le pôle positif *versus* négatif des dimensions. Le bon candidat est ainsi quelqu'un qui, pour les pôles positifs, fait état d'attributions plus fréquentes à la personne qu'au stimulus ou aux circonstances, alors que le mauvais candidat réalise des attributions inverses. En revanche, pour les pôles négatifs, il est attendu des bons candidats qu'ils fassent davantage appel au stimulus ou aux circonstances qu'à la personne (avec des attentes inverses vis-à-vis des mauvais candidats). Synthétiquement parlant, on attend donc que le bon candidat fasse (par rapport au mauvais) plus d'attributions internes sur les pôles positifs des dimensions, et plus d'attributions externes (au stimulus ou aux circonstances) sur les pôles négatifs. Par ailleurs, autre constat non totalement dénué d'intérêt, si l'on remarque bien que ces résultats

sont globalement valables quelle que soit la dimension considérée, on observe cependant que certaines dimensions font l'objet d'attentes plus intenses que d'autres. Ainsi, pour les dimensions "amabilité" et "caractère consciencieux" considérées positivement, il n'est pas attendu des bons candidats qu'ils attribuent davantage à la personne, ni des mauvais candidats qu'ils attribuent davantage au stimulus ou aux circonstances (ce qui contraste notamment par rapport aux dimensions "extraversion" et "ouverture d'esprit"). On remarque enfin, sur un plan plus accessoire, que les pôles négatifs conduisent à davantage d'attentes attributives que les pôles positifs.

Commençons alors par rappeler qu'il est souvent considéré que les attributions internes sont systématiquement valorisées, au point que l'on parle de norme d'internalité. Et le principal argument avancé pour étayer cette éventuelle existence d'une norme d'internalité est que cette norme permettrait aux agents de pouvoir de justifier d'une sanction à appliquer à l'objet examiné (comme par exemple de légitimer une décision d'embauche ou de refus d'embauche : *cf.* par exemple Beauvois, 1984, p118 et s.). De nombreuses travaux, tant français qu'étrangers, ont cependant déjà mis en évidence que l'internalité n'est valorisée que si elle ne remet pas en cause la hiérarchie des pouvoirs dans laquelle elle s'inscrit, c'est-à-dire que si elle se concrétise sous une forme allégeante (*cf.* par exemple Gangloff 2002). Nous observons maintenant une nouvelle limite à la valorisation des explications internes puisque cette valorisation n'est ici effective que lorsqu'elle porte sur des conduites positives : dans le cas de conduites négatives, ce sont les explications externes, en termes de stimulus ou de circonstances, qui sont plébiscitées. Nous observons donc à nouveau que la valorisation de l'internalité n'est pas systématique, et que cette absence de systématisme n'oblitère ici aucunement l'application d'une sanction.

Sur un autre plan, il convient de souligner que le questionnaire ici utilisé ne contenait aucune information contextuelle permettant une attribution objective des causes des conduites décrites. Cela signifie que tout observateur rationnel de ces conduites était placé dans l'impossibilité de réaliser une quelconque attribution, ce qui aurait du se traduire par l'absence de toute valorisation attributive de la part de nos sujets. Or il est observé que les professionnels interrogés attendent d'autres réactions, réactions se traduisant par des attributions différenciées. En d'autres termes, nos sujets attendent des candidats à un emploi qu'ils se comportent de manière irrationnelle et commettent des biais attributifs : biais de complaisance (Zuckerman, 1979) ou de positivité (Lewicka, Czapinski et Peters, 1992) vis-à-vis des bons candidats dont on sollicite qu'ils expliquent les conduites positives par des attributions à la personne et dont on attend qu'ils expliquent les conduites négatives en réalisant

davantage d'attributions externes qu'internes (ce que l'on pourrait considérer comme renvoyant à un biais de "déresponsabilisation"). Pour autant, tous les biais ne sont pas valorisés. Ainsi les mauvais candidats sont ceux qui, privilégiant le stimulus ou les circonstances pour expliquer les conduites positives, appliquent le biais de modestie (*cf.* Dubois, 1994, p101), ou qui, expliquant les conduites négatives par des attributions internes font en fait appel à un biais que l'on pourrait nommer de "mortification"[11]. Puisque tous les biais ne sont pas valorisés, il importe donc de s'interroger un instant sur les critères susceptibles de différencier les bons biais des mauvais. Rappelons alors, pour reprendre la dichotomisation de Weiner et col. (1972), que les attributions internes que nous avons proposées dans notre questionnaires sont des attributions stables, alors que celles référant aux stimuli et aux circonstances sont à considérer comme instables. Si l'on applique donc ici la dichotomie de Weiner, on aboutit à une valorisation des biais reliant les bonnes conduites (*i.e.* les pôles positifs des dimensions) à des caractéristiques issues de la personne et stables, et les mauvaises à des phénomènes instables, environnementaux.

Plus fondamentalement, nous venons de dire que nos sujets valorisent les candidats réalisant des inférences attributives biaisées. Or la valorisation d'un biais constitue l'un des éléments permettant de passer du statut de biais à celui de norme. C'est par exemple ainsi, suite à une étude de Jellison et Green (1981), que le biais d'internalité a été abandonné au profit du concept (hypothétique) de norme d'internalité. Il est donc possible de se demander si la valorisation des biais que nous venons d'observer n'est pas, elle aussi, susceptible de conférer à ces dits biais le statut de normes ; mais bien évidemment, pour le confirmer, des études complémentaires sont nécessaires... Autre point à étudier : quelles sont les attentes des recruteurs lorsque les conduites à expliquer sont accompagnées d'informations contextuelles impliquant objectivement des attributions à la personne, au stimulus, ou aux circonstances ? Nous n'avons, dans la présente étude, fourni aucune de ces informations (d'où l'impossibilité de réaliser, rationnellement, une quelconque attribution). Or selon la théorie de Kelley, que nous avons rappelée en introduction, l'association de distinctivité faible, consensus faible et consistance forte doit conduire à une attribution à la personne ; l'association de distinctivité forte, consensus fort et consistance forte doit aboutir à une attribution au stimulus ; et on doit obtenir une attribution aux circonstances lorsque l'on associe distinctivité forte et consistance faible. La question à examiner

---

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

serait donc de savoir si, disposant de ces informations et réalisant les inférences qui logiquement en résultent, les candidats feront l'objet d'une valorisation. Si ce n'est pas le cas, cela signifierait globalement, non seulement une valorisation de réactions attributives alors qu'aucune réaction n'est rationnellement permise (ce que nous observons ici), mais également une bien curieuse faveur octroyée aux candidats réalisant des attributions erronées plutôt qu'exactes. Et il conviendrait alors de s'interroger sur les objectifs, voire sur les idéologies, à la base de ces attentes. Comme on le constate, de nombreuses pistes de recherches sont encore à explorer. Mais bien évidemment, tout ceci ne constitue que des hypothèses, et si elles se révélaient exactes, le rôle de la science (sauf à s'exposer aux rigoureux jugements de valeur de l'idéologie académique) ne serait que d'en rapporter le constat, sans entrer dans un jugement de valeur qui ne pourrait être qu'idéologique. En attendant donc la mise à l'épreuve de ces hypothèses, nous espérons que les présents résultats participeront à nourrir les réflexions des praticiens quant à l'utilisation des réponses qu'ils obtiennent aux inventaires de personnalité qu'ils sont susceptibles d'appliquer.

Références

Beauvois, J-L. (1976). Problématique des conduites sociales d'évaluation. *Connexions*, 19, 7-30.

Beauvois, J-L. (1984). *La Psychologie quotidienne*. Paris : PUF

Beauvois, J-L. (1990). L'acceptabilité sociale et la connaissance évaluative. *Connexions*, 59, 7-16.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C. et Borgogni, L. (1997). *Alter ego ; les 5 facteurs fondamentaux de la personnalité*. Paris : E.A.P.

Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. PUG

Gangloff, B. (2002). L'internalité et l'allégeance considérées comme des normes sociales. *Les Cahiers de Psychologie Politique*, n°2. [http://www.cahierspsypol.fr].

Gangloff, B. (2003). D'une nature personnologique à une nature normative des 5 facteurs du Big Five. *Les Cahiers de Psychologie Politique*, n°4. [http://www.cahierspsypol.fr].

Gangloff, B. (2004). Le parapluie de Ponce Pilate, ou la valorisation de l'externalité en matière d'explication des comportements distributifs de sanctions (Locus of Distribution). *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol.10(4), 313-326.

Gangloff, B. (2006). Normativité de la croyance en un monde juste *via* "le paradigme du législateur" : une étude sur des recruteurs. *14ème Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*. Hammamet (Tunisie).

Gangloff, B. et Pasquier, D. (2007). When personality traits psychology preserves the social order : an implementation on the Big Five theory *via* the attributional cube theory of Kelley. *5th Internatio nal Conference of Applied Psychology.* Timisoara (Roumanie).

Hardy-Massard, S. et Gangloff, B. (2007). Attributional biases in the judicial decisions. *5th International Conference of Applied Psychology.* Timisoara (Roumanie).

Jellison, J.M. et Green, J. (1981). A self-presentation approache to the fundamental attribution error : the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology, 40,* 4, 643-649.

Kelley, H.H. (1967). Attribution theory in social psychology. In : L. Levine (Ed.). *Nebraska Symposium on Motivation.* Lincoln : University of Nebraska Press, 15, 192-238.

Lewicka, M., Czapinski, J. et Peters, G. (1992). Positive-negative asymetry or when the heart needs a reason. *European Journal of Social Psychology,* 22, 425-434.

Mc Arthur, L. (1972). The how and what of why : some determinants and consequences of causal attribution. *Journal of Personality and Social Psychology,* 22, 172-193.

Nietzsche, F. (ed. franç. 1968). *Humain trop humain.* Paris : Gallimard, vol.1

Pervin, L.A. (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psychological Inquiry,* 5(2), 103-113.

Rolland, J-P. (1994). Désirabilité sociale de marqueurs des dimensions de la personnalité du modèle en 5 facteurs. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée,* 4(1), 65-71.

Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomins : distorsions in the attribution process. In : L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology.* New-York : Academic Press, vol.10, 173-220.

Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., rest, S. et Rosenbaum, R-M. (1972). Perceiving the causes of success and failure. In : E.E. Jones, D.E. Kanouse, H.H. Kelley, R.E. Nisbett, S. Valins et B. Weiner (Eds). *Attribution : perceiving the causes of beavior.* Morristown : General learning Press.

Zuckerman, M. (1979). Attribution of success and failure revisited, or : the motivational bias is alive and well in attribution theory. *Journal of Personality and Social Psychology,* 47, 245-287.

Annexe consigne et contenu du questionnaire utilisé[12]

Dans le questionnaire suivant vous sont présentées 10 phrases qui décrivent le comportement d'un personnage, ce comportement étant suivi de 3 causes.

Il vous est demandé d'indiquer, face à chacune de ces propositions :
- les causes que vous aimeriez obtenir d'un bon candidat à un emploi,
  les causes que donnerait, selon vous, un mauvais candidat à un emploi.

	Bon candidat	Mauvais candidat
1. Dans cette activité, Paul se montre minutieux.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer minutieux.		
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre minutieux.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer minutieux.		

	Bon candidat	Mauvais candidat
2. En cas de difficulté, Paul se montre inquiet.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer inquiet		
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre inquiet.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer inquiet.		

[12] L'extraversion est présentée, dans ses pôles respectivement positif et négatif, aux items 10 et 5, l'amabilité aux items 3 et 8, le caractère consciencieux aux items 1 et 6, la stabilité émotionnelle aux items 7 et 2, et l'ouverture d'esprit aux items 4 et 9.

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

	Bon candidat	Mauvais candidat
4. Avec ses amis, Paul se montre large d'esprit.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer large d'esprit.		
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre large d'esprit.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer large d'esprit.		

	Bon candidat	Mauvais candidat
5. Face à des inconnus, Paul se montre peu sûr de lui.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu sûr de lui.		
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre peu sûr de lui.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu sûr de lui.		

	Bon candidat	Mauvais candidat
6. Dans cette activité, Paul se montre peu minutieux.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer peu minutieux.		
B- C'est cette activité qui induit qu'il se montre peu minutieux.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer peu minutieux.		

	Bon candidat	Mauvais candidat
7. En cas de difficulté, Paul se montre calme.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer calme.		
B- C'est la difficulté qui induit qu'il se montre calme.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer calme.		

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

	Bon candidat	Mauvais candidat
9. Avec ses amis, Paul se montre étroit d'esprit.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer étroit d'esprit.		
B- Ce sont ses amis qui induisent qu'il se montre étroit d'esprit.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer étroit d'esprit.		

	Bon candidat	Mauvais candidat
10. Face à des inconnus; Paul se montre sûr de lui.		
A- C'est en lui, c'est dans sa nature de se montrer sûr de lui.		
B- Ce sont les inconnus qui induisent qu'il se montre sûr de lui.		
C- Ce sont des circonstances particulières qui l'amènent à se montrer sûr de lui.		