



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des Sciences Sociales et Politiques (SSP)  
Institut de Psychologie

Session  
Hiver  
2020

# Validation française de l'inventaire de personnalité HEXACO-PI-R

Mémoire de maîtrise universitaire en Psychologie  
Orientation Psychologie du Conseil et de l'Orientation

Présenté par : Christelle Vitasovic

Directeur : Jérôme Rossier

Expert : Philippe Handschin

## Remerciements

Rédiger un travail de master est une étape cruciale du cursus universitaire et a été un défi personnel important qui n'aurait pas été possible sans le soutien de nombreuses personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'aboutissement de ce projet dans mon parcours de reconversion.

Je remercie tout d'abord le Professeur Rossier de m'avoir fait confiance en acceptant ma candidature pour cette recherche ainsi que pour sa disponibilité, ses encouragements bienveillants ainsi que son suivi attentif tout au long du processus, j'ai particulièrement apprécié de pouvoir réaliser ce travail sous sa direction. Je remercie aussi chaleureusement Philippe Handschin qui a su trouver les mots pour me motiver et me guider dans ce travail, un immense merci pour sa bienveillance, sa rigueur et sa patience.

Je remercie également de tout cœur mes parents pour la confiance qu'ils me témoignent, pour leur soutien sans faille et leur inestimable aide à tous niveaux durant toutes ces années, Carmela pour m'accompagner et me supporter au quotidien et trouver les mots pour m'encourager ou me faire rire quand j'en ai besoin, David et Benjamin sans qui rien n'aurait commencé ainsi que pour leur précieuse amitié, Céline pour sa douce plume et sa bienveillance, Sandra et Elodie pour leurs talents innés de coach et leur soutien, toute ma famille et les amis qui m'ont encouragé durant mes études ainsi qu'une pensée particulière pour Lorna.

Enfin, une reconnaissance sans fin à mes responsables, Joëlle et Seb sans qui ce projet n'aurait jamais été possible. Un merci spécial à Joëlle pour sa confiance, son amitié et pour sa flexibilité durant toutes ces années.

## Avant-Propos

Participer à un projet de recherche mené par le Professeur Rossier et Monsieur Handschin dans le cadre d'un mandat du Centre Suisse de services Formation professionnelle (CSFO) m'a tout de suite enthousiasmée d'une part car cela permettait d'inscrire mon travail de master dans un projet concret – un manuel pour l'évaluation de la personnalité – d'autre part car cela m'offrait l'opportunité de bénéficier de l'expertise de chercheurs reconnus dans le domaine de l'orientation et du conseil. En outre, participer à une recherche mandatée par le CSFO - le centre de compétences des cantons - qui a, notamment, pour mission de développer une synergie entre les différents acteurs de la formation et de l'orientation professionnelle et universitaire de carrière ainsi que de fournir une aide pratique et organisationnelle aux cantons, m'a paru une excellente opportunité de situer ce travail universitaire dans un contexte professionnel.

Par ailleurs, le but même de cette recherche – proposer un outil pour une évaluation gratuite de la personnalité dans le cadre de prestations sociales – m'a tout de suite convaincue tant de l'utilité du projet que de l'intérêt personnel à développer mes compétences sur ce « nouveau » modèle de la personnalité. Si le modèle HEXACO s'inscrit dans le même courant que le modèle Big Five, il s'agit d'un modèle hiérarchique de la personnalité qui prend sa source dans les approches lexicales, il se différencie par l'ajout d'une sixième dimension, Honnêteté-Humilité (H). En toute franchise à la lecture des premiers articles sur le facteur H, la description des caractéristiques des personnes avec un score bas sur ce facteur m'a laissée un peu perplexe, notamment parce que cela me paraissait réducteur et jugeant. Toutefois, après discussion avec le Professeur Rossier et Monsieur Handschin, j'ai compris qu'une part importante de ce travail consistait justement à adapter cet outil à la culture suisse.

Dans le cadre de ce travail, j'avais pour objectif, de rédiger une proposition de manuel de l'HEXACO-PI-R. Le manuel d'un inventaire de la personnalité a pour but d'offrir un rappel complet et concis de l'évaluation de la personnalité aux conseillers-ères et de faire état des principales recherches dans le domaine de la personnalité. Un des enjeux de ce travail était de sélectionner les informations nécessaires à un-e conseiller-ère pour la restitution d'un profil, mais également de rappeler les éléments théoriques essentiels du champ de la personnalité. En effet, les conseillers-ères en activité ont généralement peu de temps à disposition pour de la lecture, il s'agit donc d'être autant que possible exhaustif, synthétique et précis. De plus, une seconde partie de ce travail constituait à faire l'analyse de deux profils de personnalité selon le modèle HEXACO. Dans ce contexte, j'avais proposé de faire une comparaison de l'analyse de cas selon les modèles HEXACO et Big Five en parallèle. Le modèle Big Five étant le modèle de référence de la personnalité, il me semblait judicieux de proposer une analyse qui mettent en perspective les ressemblances et différences de ces deux modèles de la personnalité.

En outre, contribuer à la validation française de l'HEXACO-PI-R m'a donné l'occasion d'affiner mes compétences psychométriques, mais aussi de me sensibiliser aux limites des tests. Ainsi, dans les analyses de cas j'ai trouvé particulièrement enrichissant de relever la singularité de chacun des inventaires en les comparant. Par exemple, en comparant le score d'Anxiété du profil HEXACO et PfPI, j'ai noté que le score d'Anxiété de David était plus élevé à l'HEXACO-PI-R (l'analyse de cas figurant dans le manuel) et que celui-ci semblait davantage être dû à un problème d'insomnie qu'à un état anxieux. Ce constat m'a sensibilisée au fait qu'à l'inverse le score d'Anxiété à l'HEXACO-PI-R d'une personne sans problème de sommeil pourrait, dans certaines conditions, être sous-estimé puisque deux items sur huit de la facette Anxiété sont relatifs au sommeil.

De surcroît, la restitution du profil de personnalité lors d'un bilan d'orientation est un moment de partage avec le-la consultant-e qui collabore à une bonne alliance d'une part et qui d'autre part permet d'infirmer ou de confirmer certaines hypothèses du-de la

conseiller-ère. C'est aussi l'opportunité de sensibiliser la personne aux ressources dont elle dispose et de la rendre attentive à des points de vigilance. Par exemple, c'est au moment de la restitution du profil de personnalité de David (étude de cas dans le manuel HEXACO-PI-R) que nous avons pu aborder la problématique des conflits sous un angle plus constructif que lors de l'anamnèse où David avait tendance à s'emporter et s'enfermer dans sa colère. En outre, s'il semble que les psychologues conseillers-ères aient de la difficulté à aborder les aspects négatifs liés au facteur H, les caractéristiques de ce dernier permettent d'aborder des points sensibles qui peuvent donner accès à une vision plus spécifique de la personne dans son unicité. Par exemple, me détacher de mon à priori négatif des scores très bas sur H de ma consultante m'a semblé plus difficile qu'il ne l'a été pour elle de recevoir ces descriptions auxquelles elle s'identifiait pour certaines et pas pour d'autres, en effet elle se reconnaissait dans la tendance à exploiter ou manipuler autrui, mais pas dans la tendance à frauder.

### *Conclusion*

Ainsi, la validation française de l'HEXACO-PI-R répond à un besoin important du CSFO et de la Suisse, à savoir la gratuité de la passation d'un inventaire de personnalité dans un contexte social, elle permet aussi de rendre compte d'une part de variance des différences interindividuelles inexpliquées par le Modèle à cinq facteurs (MCF) (Lee et Ashton, 2018) tout en étant adaptée au contexte suisse. Pour rendre cette adaptation possible, il a toutefois été nécessaire de remplacer trois items qui présentaient un coefficient alpha de Cronbach inférieure à 0.7, seuil de validité interne généralement retenu pour les questions d'un test. De manière générale, les résultats de notre recherche sont très satisfaisants puisqu'ils montrent que la version française de l'HEXACO-PI-R est fidèle et valide et que nos résultats sont congruents avec des recherches antérieures.

Cela signifie premièrement que nous pouvons interpréter les scores avec confiance car l'inventaire HEXACO-PI-R est considéré suffisamment précis. Pour estimer la fidélité, nous avons utilisé le coefficient alpha de Cronbach qui permet de rendre compte de l'homogénéité des items en indiquant si les réponses d'une personne aux différentes questions d'une échelle sont liées entre elles. Les résultats de notre étude montrent que la consistance interne des trois versions de l'HEXACO-PI-R (60, 100 et 200) est adéquate, puisque les coefficients alpha de Cronbach (1951) sont supérieurs au seuil de .7 retenu dans la recherche. Nous recommandons toutefois de privilégier la version à 200 items qui présente la meilleure consistance interne des trois versions, avec une seule facette (Flexibilité) indiquant un indice particulièrement faible pour le sous échantillon masculin.

Deuxièmement, la version française de l'HEXACO-PI-R est valide ce qui indique que l'instrument mesure à priori bien les dimensions postulées par le modèle HEXACO. Pour estimer la validité de cet outil, nous avons utilisé l'analyse en composantes principales qui montre que les facettes saturent généralement sur les domaines attendus indiquant une validité de structure satisfaisante. De plus, les analyses de corrélation confirment des intercorrélations nulles à faibles entre domaines ( $r = .0$  à  $.26$ ) ce qui nous informe sur le fait que les dimensions ne sont pas redondantes. On observe en revanche, des intercorrélations fortes entre les trois versions de l'HEXACO (60, 100 et 200 items). Enfin les coefficients de congruence montrent que les trois versions (60, 100 et 200 items) de la validation française de l'HEXACO-PI-R sont proches de leur version originale en langue anglaise avec une variation des coefficients de .90 à 1.00.

Troisièmement, les différences de scores observées sur nos sous échantillons, hommes et femmes vont dans le même sens que les recherches antérieures, à savoir que leurs scores diffèrent sur la majorité des domaines et des facettes bien que leur structure interne de personnalité soit similaire et suive la structure factorielle de l'HEXACO. On peut notamment relever des tailles d'effets importantes pour le facteur Emotivité des trois versions de l'HEXACO-PI-R ( $d = .80$  à  $.91$ ) et la facette Empathie pour les versions à 200 et 100 items respectivement ( $d = .85$  et  $.87$ ). Des tailles d'effet modérées sont observées sur les versions à 100 et 200 items sur l'échelle Altruisme ainsi que sur les facettes Anxiété et Appréhension pour lesquelles les femmes reportent

régulièrement des scores supérieurs. En revanche, les hommes reportent systématiquement des scores inférieurs aux facettes Indulgence, Sang-Froid, Curiosité et Non-Conformisme sur les deux versions de l'HEXACO-PI-R (100 et 200 items).

En outre, si les objectifs de faire un rappel synthétique et précis du champ de la personnalité me semblent atteints, je précise néanmoins que cela a été rendu possible grâce au soutien du Professeur Rossier et de M. Handschin qui m'ont patiemment guidée et accompagnée dans l'élaboration de ce travail. Rédiger une proposition de manuel pour l'inventaire HEXACO-PI-R a été un projet très enrichissant tant personnellement qu'au niveau de mes connaissances académiques. Cela m'a notamment permis d'approfondir mes connaissances sur le domaine de la personnalité, de développer des compétences pour mener à bien une recherche, mais m'a également permis d'acquérir des compétences transversales, telles que la rigueur, la persévérance ainsi qu'une pensée critique. Par exemple, persévérer malgré mes doutes m'a permis de résoudre pas à pas les difficultés rencontrées dans l'élaboration de ce mémoire. Ainsi, les principales difficultés rencontrées lors de ce travail touchent à des aspects distincts, relationnel d'une part avec le départ de mon binôme et d'autre part académique avec les enjeux spécifiques à un travail scientifique tel que celui-ci. Par exemple, utiliser des termes qui soient adaptés à notre culture tout en étant fidèles aux descriptions en langue originelle a parfois été un exercice périlleux mais stimulant. L'analyse des profils selon l'HEXACO et le Big Five a été très instructive mais a également comporté des difficultés lorsque les scores ne convergeaient pas et lorsqu'il a fallu rédiger de manière claire et succincte les spécificités des inventaires.

De manière générale, cette recherche est satisfaisante et utile puisqu'elle conduit à la validation française de l'HEXACO-PI-R dans un contexte suisse francophone, toutefois certaines améliorations pourraient être apportées dans de prochaines études. Par exemple, il aurait été intéressant de disposer d'une taille d'échantillon supérieure afin de pouvoir généraliser avec davantage de confiance nos résultats à la population d'une part et d'autre part de bénéficier d'une plus large représentation des âges que celle de notre échantillon (55.9% de notre échantillon a moins de 30 ans). En effet, la personnalité est considérée comme relativement stable dès 30 ans, dès lors il serait intéressant que cette tranche d'âge soit mieux représentée (Costa et McCrae, 1988).

Par ailleurs, il serait utile d'inclure dans une prochaine étude des contextes de passation comportant un fort enjeu – notamment lors de sélection professionnelle – afin de disposer de normes adéquates. En effet, une étude de Salgado (2016) a montré que dans les situations à fort enjeu, les personnes avaient tendance à se décrire plus favorablement : plus stable émotionnellement et plus consciencieuse, mais aussi plus extravertie et plus agréable. Ainsi de nombreux inventaires disposent de normes spécifiques au contexte de passation puisqu'il a été montré que lors de sélection professionnelle les individus ont tendance à exagérer leurs traits désirables et au contraire minimiser leurs traits indésirables (McCrae et Costa, 2010).

De même, de nouvelles études pourraient être menées avec des populations « LGBTQIA+ » (Lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenre, queers, intersexes, asexuelles) dans le but d'investiguer si ces populations présentent des différences de scores comparables aux sous-échantillons hommes et aux femmes et ainsi disposer de normes adéquates pour cette population croissante.

Enfin, il aurait pu être intéressant de réaliser nos propres études de validité convergente dans le but de confirmer que la validation française de l'HEXACO-PI-R converge avec le NEO-PI-R ou le PfPI (Personality for professional inventory, Rolland et De Fruyt, 2011).

Finalement, arrivée au terme de ce travail, je me sens bien sûre satisfaite et soulagée, toutefois cette recherche scientifique a également éveillé en moi une curiosité de chercheuse.

## Table des matières

<b>Table des matières</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Introduction à la psychologie de la personnalité</b> .....	<b>6</b>
1.1 Du Big Five à l'HEXACO .....	8
1.2 Déterminants de la personnalité .....	13
1.3 Différences Hommes-Femmes .....	18
<b>2 L'évaluation de la personnalité dans le contexte de l'orientation scolaire et professionnelle</b> .....	<b>20</b>
2.1 Liens entre personnalité et variables d'intérêt en conseil et orientation .....	21
2.2 Principes de l'évaluation de la personnalité .....	28
<b>3 Le modèle HEXACO</b> .....	<b>33</b>
3.1 Présentation de la genèse de l'HEXACO .....	33
3.2 Les dimensions et les facettes de l'HEXACO.....	34
3.3 Le facteur Honnêteté Humilité .....	42
3.4 Combinaison entre H- et les autres dimensions (+ et -).....	45
<b>4 Administration du test</b> .....	<b>49</b>
4.1 Accès et utilisation de la plateforme PTO .....	49
4.2 Passation et cotation .....	49
4.3 Restitution et interprétation des résultats .....	53
<b>5 Validation</b> .....	<b>57</b>
5.1 Échantillon .....	57
5.2 Procédure .....	57
5.3 Structure factorielle .....	57
5.4 Fiabilité, indices descriptifs et différences hommes-femmes .....	62
5.5 Validité convergente avec d'autres inventaires de personnalité.....	67
5.6 Conclusion .....	69
<b>6 Etudes de cas</b> .....	<b>70</b>
6.1 David (HEXACO-PI-R et PfPI).....	70
6.2 Aline (HEXACO-PI-R et NEO-PI-3).....	76
<b>7 Table des tableaux</b> .....	<b>82</b>
<b>8 Table des Figures</b> .....	<b>83</b>
<b>9 Annexes</b> .....	<b>84</b>
<i>Annexe 1. David (HEXACO-PI-R)</i> .....	84
<i>Annexe 2. David (PfPI)</i> .....	85
<i>Annexe 3. Aline (HEXACO-PI-R)</i> .....	88
<i>Annexe 4. Aline (NEO-PI-3)</i> .....	89
<b>10 Bibliographie</b> .....	<b>90</b>

## 1 Introduction à la psychologie de la personnalité

Nous sommes des milliards d'individus sur Terre, dont chacun présente à la fois un caractère unique et des similitudes avec les autres représentant-e-s de son espèce. Pour faire face à la complexité qui l'entoure, l'être humain a tendance à classer, ordonner et catégoriser, ce qui lui permet de décrire et de mieux comprendre son environnement et les personnes qui l'entourent. Nous disposons d'un vocabulaire abondant pour rendre compte de la richesse de la personnalité et nous utilisons de nombreux adjectifs pour parler des affects, des caractéristiques émotionnelles et des comportements. Ainsi, on dira de Charlène qu'elle est « toujours joyeuse et dynamique », de Mehdi « qu'il s'entend bien avec tout le monde » ou encore de Sachiko « qu'elle broie toujours du noir ». Lorsque nous faisons cela, nous tentons d'identifier des régularités dans le comportement et la manière d'être habituelle d'un individu. Décrire sa personnalité en termes d'adjectifs nous permet en quelques sortes de déduire des lois personnelles et subjectives sur les comportements des individus, ce qui nous permet notamment de prédire, plus ou moins exactement, le comportement qu'ils peuvent adopter. Ainsi, on pourra avoir tendance à inviter Mehdi en comptant sur lui pour mettre de l'ambiance lors d'une soirée entre amis et à s'inquiéter plus facilement du moral de Sachiko !

A l'inverse, la démarche scientifique s'efforce de s'abstenir de toute subjectivité. Les buts de la psychologie de la personnalité sont d'une part de chercher à comprendre les différences interindividuelles dans le but de décrire, d'expliquer et idéalement de prédire le comportement, et d'autre part d'appliquer une démarche scientifique et raisonnée à l'évaluation de la personnalité. Dans une perspective *nomothétique*, les chercheurs-euses visent à identifier les caractéristiques d'un grand nombre de personnes dans le but de définir l'organisation de la personnalité. L'organisation des différences interindividuelles permet de faire des prédictions sur les conduites d'un individu et de faire le lien avec variables pertinentes pour le domaine de l'orientation scolaire et professionnel tels que le sentiment d'efficacité personnel, l'indécision vocationnelle ou la réussite académique. Nous aborderons ces points dans le point 2.3.

La littérature scientifique témoigne des définitions et des conceptions multiples de la personnalité et des nombreux débats la concernant. Schulz et Schulz (2013) en recensent plus d'une dizaine : psychanalytique, interactionniste, humaniste, cognitive, dispositionnelle ou encore psychobiologique. Nous nous centrerons ici sur l'approche dite « en traits », issue de la psychologie différentielle et utilisée dans de nombreux inventaires de personnalité, dont l'HEXACO-PI-R. Selon cette approche, il existe des caractéristiques durables appelées « traits » qui permettent de différencier les individus dans leur manière de se *comporter*, de *penser* et de *ressentir* (Ashton, 2018). Selon McCrae et Costa « les traits de personnalité sont des dimensions décrivant des différences interindividuelles dans les tendances à manifester des configurations cohérentes et systématiques de pensées, d'émotions et d'actions » (McCrae & Costa, 1990, p.23, cités par Costa et McCrae, 1992, p.344).

Dans cette approche, la personnalité est ainsi formée de « traits » qui représentent des prédispositions, des tendances à manifester des comportements similaires, qu'il s'agisse d'actions, de pensées ou d'émotions, en réponse à des stimuli différents, c'est-à-dire la manière comparable de se comporter et de penser d'un individu dans les différentes situations rencontrées au cours de sa vie (McCrae & Costa, 1990).

### *Les caractéristiques de la personnalité*

La notion de traits de personnalité implique quatre caractéristiques : l'individualité, l'autonomie la consistance et la stabilité (Rossier, 2017). En d'autres termes, chaque

individu dispose d'un profil de personnalité qui lui est propre (*individualité*); avec une certaine *autonomie* dans l'expression de sa personnalité (par exemple, deux personnes pourront avoir un niveau similaire sur une dimension de personnalité sans pour autant présenter les mêmes caractéristique associées au trait) ; une tendance à manifester des *patterns* d'actions, de pensées et d'émotions similaires dans différentes situations (*consistance*) et ce de manière relativement *stable* dans le temps (Rossier, 2015). Il faut néanmoins souligner le caractère probabiliste, et non déterministe, des traits de personnalité. Par exemple, si une personne obtient un haut score à la dimension d'Extraversion, elle sera plus susceptible d'aimer se trouver dans des situations sociales ou faire part aux autres de son vécu et de ses expériences, mais elle ne sera pas nécessairement en constante recherche de sensations et de stimulations. En effet, un trait représente une prédisposition à agir, penser ou ressentir d'une certaine manière qui peut néanmoins s'exprimer différemment, voire ne pas s'exprimer du tout, selon la *situation*. Il est donc important de souligner qu'une approche centrée sur les traits ne doit pas faire l'impasse sur l'unicité de la personne, c'est à dire, la configuration propre des traits d'un individu qui est une des composantes essentielles de la personnalité. Nous reviendrons sur ces aspects dans le point 2.3.

La question de la stabilité—relative—de la personnalité est un postulat majeur de la psychologie de la personnalité et a été confirmée par de nombreuses études longitudinales (e.g., Costa & McCrae, 1988; Costa & McCrae, 1994; Finn, 1986; Haan, Millsap, & Hartka, 1986), ainsi qu'une méta-analyse basée sur 152 études (Roberts & Del Vecchio, 2000). En outre, le fait que la stabilité de la personnalité soit attestée par de nombreuses études, soutient son utilisation dans les processus d'accompagnement. En effet, c'est notamment parce que la personnalité est relativement stable que les psychologues en orientation peuvent faire des prédictions en termes de ressources et de points de vigilance - par exemple pour reprendre l'exemple précité, la personnalité joyeuse et dynamique de Charlène peut s'avérer une ressource précieuse pour travailler en équipe alors que la tendance de Sachiko à broyer du noir peut la conduire à envisager les situations avec un biais de négativité. Une étude de Costa et McCrae (1988) a suivi 983 personnes âgées de 21 à 96 ans à différents intervalles (6 à 30 ans) et a mis en évidence que les principales dimensions de la personnalité du Big Five restaient stables dès l'âge de 30 ans. Les coefficients de corrélation *test-retest* d'un individu donné à un intervalle de 6 ans témoignent de la stabilité des traits de la personnalité ( $r = .58$  à  $.85$ ). Cependant, on observe certaines évolutions au cours de la vie : tout d'abord les dispositions personnelles d'un individu évoluent rapidement au cours du développement (Rossier, Quartier, Enescu, & Iselin, 2007) et continuent d'évoluer au cours de la vie (Terracciano, McCrae, Brant, & Costa, 2005). Ainsi une étude de Watson (2004), a mis en évidence que les coefficients de corrélations *test-retest* sont plus élevés à court terme (2 mois) qu'à long terme (2 ans et demi) respectivement ( $r = .82$  et  $r = .64$ ). Il est donc préférable de se baser sur une évaluation récente, le cas échéant il est recommandé de demander à la personne de remplir à nouveau le questionnaire. Par ailleurs, on observe que de manière générale, les traits associés au Névrosisme, à l'Ouverture et à l'Extraversion ont tendance à diminuer avec l'âge alors que le Caractère consciencieux et l'Agréabilité ont tendance à augmenter (Donnellan & Lucas, 2008; Mroczek & Spiro, 2003; Soto, 2011 cités par Hansenne 2018). Autrement dit, nous aurions tendance en vieillissant à devenir plus stables émotionnellement, plus conventionnel-le-s dans nos idées et moins extraverti-e-s, mieux organisé-e-s et plus coopérant-e-s dans les relations interpersonnelles. De manière intéressante, des chercheurs-euses ont par ailleurs montrés que la courbe développementale de la personnalité était curvilinéaire plutôt que linéaire : par exemple, le Caractère consciencieux augmente jusqu'à 55-60 ans puis diminue à nouveau (Rossier, 2015; Milojec et Sibley, 2014, cités par Hansenne, 2018). D'autres

dispositions personnelles comme les intérêts et les capacités cognitives affichent également une bonne stabilité relative si on les compare à l'expression d'un comportement (Rossier, 2015). Des recherches sur les capacités cognitives montrent une grande stabilité sur le long terme ( $r = .92$ ) (Plomin et al., 1994) et la stabilité des intérêts à court terme ( $r = .70$ ) est considéré plus stable entre 25 et 30 ans (Low, Yoon, Roberts & Rounds, 2005).

Dès lors, si les traits de personnalité permettent bien une prédiction pertinente de comportements utiles aux processus d'orientation scolaire et professionnels, il est primordial de rappeler l'importance de les considérer dans une perspective développementale (Lewis, 1999) en tenant compte des interactions que l'individu a avec son environnement. Dans cette perspective, nous pouvons nous demander d'une part quels sont les traits pertinents permettant de rendre compte des différences interindividuelles qui nous entourent et d'autre part quelle est l'organisation hiérarchique permettant de définir la personnalité dans sa globalité ? En somme, combien de traits permettent de décrire la personnalité dans son ensemble, et y a-t-il des relations qui relient ces traits entre eux et les organisent ?

### 1.1 Du Big Five à l'HEXACO

L'approche dite « lexicale » a permis de fournir plusieurs réponses importantes à ces questions. Cette approche stipule que « les différences individuelles qui ont la plus forte portée dans les transactions quotidiennes des personnes entre elles finissent finalement par être codées dans leur langage sous la forme de mot. Plus une différence de ce type est importante, « plus les personnes la remarqueront et souhaiteront en parler et, en conséquence, inventeront éventuellement un mot pour l'exprimer » (Goldberg, 1981, pp. 141–142). De nombreux psychologues se sont ainsi intéressés à la langue comme matériau-source pour déterminer les caractéristiques de la personnalité et proposer une taxonomie scientifique des traits (Plaisant, Guertault, Courtois, Réveillère, Mendelsohn, & John, 2010).

La première étape de cette approche propose d'identifier les descripteurs de la personnalité présents dans une langue au moyen d'un dictionnaire puis, dans un deuxième temps, de résumer ces derniers en les regroupant par synonymes. La méthode statistique utilisée est l'analyse factorielle, laquelle permet de hiérarchiser les variables qui covarient entre elles et de les regrouper sous un facteur commun. Les descripteurs sont donc regroupés par des facteurs plus généraux qui permettent de réduire le nombre de variables. Par exemple, les traits de personnalité, sociable, enthousiaste, bavard versus introverti, réservé et timide, sont des caractéristiques personnelles sous-tendues par un facteur commun nommé Extraversion.

En 1932, McDougall proposait déjà que la personnalité pouvait être résumée en cinq facteurs (McDougall, 1932). Peu après, les résultats d'une étude de Thurstone (1934) venaient confirmer cette proposition à la suite d'une analyse factorielle réalisée sur 60 adjectifs décrivant des traits de personnalité. Ces résultats seront ensuite répliqués par plusieurs chercheurs-euses, mais resteront dans l'ombre jusqu'aux années 80 (Borgatta, 1964 ; Fisk, 1949; Tupes & Christal, 1961). Ce sont notamment les travaux de Digman et Takemoto-Chock (1981) et Goldberg (1981) qui relanceront l'intérêt pour ce modèle, puis les travaux de McCrae et Costa (1985).

Le modèle en cinq facteurs (MCF) est issu de cette approche et des recherches effectuées majoritairement en langue anglaise. Comment ce modèle s'est-il construit et pourquoi a-t-il fallu attendre aussi longtemps pour que les travaux de McDougall (1932) et Thurstone (1934) soient repris ? Il est probable que l'absence de consensus quant au nombre de facteurs pertinents pour rendre compte de la personnalité ait joué en

défaveur de la crédibilité de l'approche en trait (Rolland, 2019). En effet, comment des chercheurs-euses utilisant la même méthode, l'analyse factorielle, et poursuivant le même but, déterminer le nombre de facteurs, pouvaient-ils-elles arriver à des conclusions si éloignées ?

Eysenck (1947) cherchait avant tout la parcimonie en proposant une organisation en deux facteurs alors que selon Cattell (1957), la personnalité se structurait en 16 traits distincts, lesquels forment le questionnaire qu'il a développé, le 16-PF, The sixteen Personality Factor Questionnaire. Il est possible que la présence conjointe de ces modèles ait porté préjudice à la crédibilité de l'approche factorielle de la personnalité (Rolland, 2019). En outre, les difficultés d'ordre taxonomique – des dimensions portant le même nom, mais définissant un autre concept sous-jacent – ont certainement contribué à brouiller les esprits.

Reprenons maintenant les principales études qui ont jalonné le parcours du Big Five. Tout d'abord Allport (1936), considéré comme le père de l'approche en traits, dressa une liste de 17'953 adjectifs, répertoriés dans le dictionnaire Webster et utilisés pour la description des traits de personnalité. Il réduit ensuite cette dernière à 4500 traits. Notons qu'Allport s'inscrit dans une approche idiographique de la personnalité, c'est à dire qu'il cherche à déterminer toutes les caractéristiques d'un individu en particulier afin de comprendre comment celles-ci s'articulent. A l'inverse, Cattell (1947) privilégie une approche nomothétique dans le but d'établir des principes généraux de la personnalité, souhaitant identifier les traits les plus importants pour la description de la personnalité. Reprenant la liste d'Allport et Odbert (1936) pour développer son modèle multidimensionnel de la personnalité, il en extrait 4500 traits, puis 171 et fini avec 46 traits sur lesquels il effectua une analyse factorielle qui lui permit de dégager 16 traits distincts mais pas interdépendants.

Par la suite, plusieurs études reprirent les données de Cattell et, si aucune ne répliqua cette structure, une organisation en cinq facteurs émergea et donna naissance au modèle des cinq facteurs (MCF) ou communément appelé le *Big Five* (Fisk, 1949, cité par Plaisant & al., 2010 ; Tupes & Cristal, 1961). Cette importante découverte permit de postuler que l'ensemble des variations de la personnalité pouvait être résumé par cinq dimensions de base, bien que celles-ci furent appelées différemment selon les auteurs et les époques (Plaisant et al., 2010). Une étude de Goldberg (1990) retrouve également une structure en cinq facteurs à partir de la liste d'initiale d'Allport et Odbert (1936). Bien qu'il n'existe, aujourd'hui, pas de consensus sur le nombre de facteurs permettant de décrire la personnalité, ces résultats soutiennent la pertinence du Big Five pour la description de la personnalité (Saucier & Goldberg, 1996) En outre, la validité du MCF pour décrire la personnalité de manière pertinente est attestée par de nombreuses études (Costa & McCrae, 1995; McCrae & al., 2002; O'Connor, 2002).

Entre 1980 et 2000, des études lexicales furent menées dans d'autres langues (e.g., croate, philippin, grec, coréen) dans le but d'investiguer la structure de la personnalité dans d'autres cultures (Ashton, 2018). Si ces études ont montré que les cinq dimensions du MCF se retrouvent dans de nombreuses langues et cultures, d'autres études ont révélé des différences plus ou moins importantes dans la structure et la nature de ces dimensions. Notamment, la dimension Ouverture semble ne pas être présente, du moins en tant que facteur indépendant, dans des langues telles que l'italien (Di Blaze & Forzi, 1998, 1999), le hongrois (Szirmak & De Raad, 1994) ou le grec (Saucier, Georgiades, Tsousis & Goldberg, 2005).

Bien que ces études aient utilisé la même méthode que celles relatives au Big Five, à savoir l'analyse factorielle, l'avancée technologique permit aux chercheurs d'effectuer leur analyse sur des centaines d'adjectifs de manière individuelle sans le besoin de les

grouper au préalable (Ashton, 2018; Lee & Ashton, 2012). En effet, la plupart des études effectuées en langue anglaise avaient dû, faute de puissance informatique, analyser des groupes d'adjectifs préalablement formés par association de synonymes, laissant une part importante à la subjectivité du chercheur (Ashton, 2018; Lee & Ashton, 2012). Ainsi, des centaines d'adjectifs décrivant la personnalité purent être analysés individuellement. Les résultats de ces études montrent des similarités mais également des différences avec celles réalisées en anglais. La découverte la plus intéressante concerne une nouvelle proposition de l'organisation de la personnalité avec notamment l'émergence d'un sixième facteur (Ashton, 2018). En effet, contrairement aux premières études lexicales conduites en langue anglaise qui postulent que cinq facteurs permettent de définir la personnalité de manière exhaustive, ces études ont montré la présence d'un sixième facteur dans une douzaine de langues. Ashton, Lee, Perugini, Sazarota et De Vries, (2004) retrouvent également une structure en six facteurs dans les langues suivantes : hollandais, français, allemand, hongrois, italien, coréen et polonais (Ashton et al., 2004). Ces auteurs ont ensuite développé le modèle HEXACO qui propose l'ajout d'un sixième facteur, appelé *Honnêteté-Humilité* (Ashton et al., 2004). Des subtilités sont présentes dans la définition de ces facteurs et nous y reviendrons dans le chapitre sur le modèle HEXACO. Nous reviendrons également en détail sur les études lexicales qui ont rendu compte d'une nouvelle organisation de la personnalité avec la découverte du facteur Honnêteté-Humilité selon le modèle HEXACO.

### *Présentation du Big Five*

Le modèle de la personnalité à cinq facteurs (MCF) comporte les cinq dimensions suivantes : Ouverture à l'expérience, Caractère consciencieux, Extraversion, Agréabilité et Névrosisme (Costa et McCrae, 1992; Tupes & Christal, 1961). Ci-dessous, nous résumons, les caractéristiques principales du modèle à cinq facteurs, adaptées du manuel professionnel « *NEO Inventories for NEO-PI-3, NEO-FFI-3 and NEO PI-R* » (McCrae & Costa, 2010) et de l'adaptation française du NEO personality « *Manuel NEO-PI-3* » Rolland (2016). La table 1 propose, pour chaque dimension, un descriptif type des personnes ayant des scores bas vs. élevés.

1. Le Névrosisme rend compte des différences interindividuelles dans la tendance à percevoir et ressentir la réalité comme menaçante, problématique et pénible et à ressentir des émotions négatives. Si un haut score de Névrosisme peut être un facteur de risque pour certains troubles psychiatriques, il convient de souligner que cette dernière mesure une dimension générale de la personnalité, et ne peut être assimilée en tant que telle à un trouble mental. Les personnes avec un haut score de Névrosisme ont plus de probabilités de ressentir des affects négatifs mais également d'avoir des difficultés à gérer leurs stress et leurs impulsions. A l'inverse, un score bas de Névrosisme correspond à des personnes stables émotionnellement. Elles sont généralement calmes, d'humeur égale et sont en principe capables de faire face à des situations stressantes.
2. L'Extraversion correspond à la tendance à rechercher des stimulations d'ordre sociale et expérimental et prédispose à l'optimisme, le dynamisme et la confiance en soi. Par exemple, les vendeurs-euses sont généralement considérés comme le prototype de la personne extravertie, ce qui est attesté par une forte corrélation entre l'Extraversion et le type occupationnel entrepreneurial (Costa, McCrae, Holland, 1984, cités par McCrae et Costa 2010). L'autre pôle ne doit néanmoins pas être interprété comme l'opposé de l'Extraversion mais plutôt comme une absence d'Extraversion. En effet les recherches ont montré qu'une personne avec un score d'Extraversion bas n'est

pas forcément pessimiste ou paresseuse, d'où l'importance de ne pas faire une interprétation binaire, par exemple joyeux vs malheureux, ouvert vs timide (McCrae et Costa, 1987, cités par McCrae et Costa 2010). Les personnes avec un score bas d'Extraversion sont généralement plus réservées, indépendantes et calmes sans pour autant être inamicales ou lentes.

3. L'Ouverture à l'expérience, dimension également – appelée Intellect dans d'autres formulations du MCF – est associée au niveau d'instruction et de l'intelligence, plus particulièrement à l'intelligence cristallisée d'une part et d'autre part à la pensée divergente, processus qui favorise la créativité (McCrae, 1987, cité par McCrae et Costa 2010). Toutefois, il est important de souligner que l'Ouverture ne peut être considérée comme une mesure de l'intelligence. L'Ouverture se manifeste par des intérêts variés, une tendance à rechercher les situations nouvelles ou inhabituelles, à l'opposé, les personnes avec un score bas sont plus classiques et conventionnelles et ont des centres d'intérêts généralement moins étendus.
4. L'Agréabilité tout comme l'Extraversion reflète une tendance interpersonnelle, elle relève d'une forme d'altruisme ce qui la différencie de l'Extraversion. Si les personnes avec un haut score d'Agréabilité sont généralement altruistes, compatissantes et ont confiance en autrui, il est important de souligner qu'aucun des deux pôles n'est socialement préférable. En effet, s'il ne fait pas de doute que les personnes agréables sont plus appréciées, la défense de ses intérêts est un aspect important d'un score bas sur l'Agréabilité, en outre la pensée critique et le scepticisme, caractéristiques d'un score bas sur A, sont de précieux alliés pour la recherche scientifique. D'un point de vue psychique, les personnes avec un haut score d'Agréabilité peuvent être associées aux personnalités dépendantes alors qu'un score bas est associé aux personnalités antisociales et paranoïaques (Costa et Widiger, 2002 ; cités par Rolland, 2016).
5. Le Caractère consciencieux est en lien avec l'organisation, la réflexion et le contrôle des impulsions. Si la tendance à céder à ses pulsions ou ses tentations est reflétée par un score haut sur N, la maîtrise de soi et la discipline peuvent être considérées comme un processus plus actif dans la gestion des pulsions. Un haut score sur cette dimension est en lien avec la réussite académique et professionnelle, en revanche cela peut aussi indiquer une sorte de perfectionnisme et une prédisposition à l'addiction au travail. Une personne avec un haut score sur cette dimension est généralement fiable, réfléchie et déterminée ce qui lui permet généralement de mener à bien ses projets. A l'inverse les personnes peu consciencieuses ne sont pas dénuées de conscience, mais elles sont généralement plus nonchalantes dans l'atteinte de leurs objectifs notamment parce qu'elles sont aussi plus hédonistes. Par ailleurs, elles sont généralement plus impulsives dans leurs décisions que les personnes consciencieuses.

Tableau 1. *Descriptions des cinq facteurs du modèle Big Five (adapté du manuel professionnel « NEO Inventories for NEO-PI-R, NEO-FFI-3 and NEO PI-R » (Costa et McCrae, 2010).*

Dimension	-	+
<b>Névrosisme</b>	Personne qui se décrit comme étant stable émotionnellement. Elles sont généralement calmes, d'humeur égale et capable de faire face à des situations stressantes.	Personne qui se décrit comme peu stable émotionnellement. Elles ont tendance à éprouver des affects négatifs, tels que la peur, la tristesse, la colère, la honte et de l'embarras. Elles sont aussi plus susceptibles d'avoir des idées irrationnelles et de la difficulté à contrôler leurs impulsions. Elles sont habituellement plus vulnérables au stress et peuvent avoir de la difficulté à gérer l'imprévu.
<b>Extraversion</b>	Personne plutôt introvertie et réservée ce qui ne veut pas dire qu'elle n'est pas amicale. Elles sont plutôt de nature indépendante. Elles ont tendance à éviter les stimulations intenses et prolongées. Elle préfère les activités en petit groupe ou seule, mais ne souffre pas pour autant d'anxiété sociale. Bien qu'elles soient généralement moins actives et moins exubérantes, ces personnes ne sont ni pessimistes ni paresseuses. Elles favorisent généralement la calme à l'effervescence.	Personnes qui se décrivent comme sociables, aimant la compagnie ou les grands groupes. Elles aiment généralement l'effervescence et la stimulation et sont à l'aise dans les fêtes. Ce sont des personnes positives, optimistes et énergiques et de nature joyeuse.
<b>Ouverture</b>	Personnes avec une tendance à être conservatrices et conventionnelles dans son comportement et ses opinions. Elles préfèrent les situations familières à la nouveauté et ont généralement des centres d'intérêts circonscrits. Elles peuvent avoir tendance à mettre leurs émotions en sourdine, car elles ne sont habituellement pas très ouvertes à leurs sensations et leurs émotions. Elles ont généralement des opinions politiques et sociales plus conservatives, mais ne doivent pas pour autant être considérées comme hostiles ou intolérantes.	Personnes généralement curieuses à la nouveauté, ouvertes tant à leur monde intérieur (imagination, émotions, sensations, idées, valeurs) qu'au monde extérieur (actions, activités, art, sciences), ce qui les prédisposent à avoir une vie plus riche intérieurement et extérieurement et à ressentir plus d'émotions négative et positives que les personnes sur l'autre pôle. Elles sont habituellement créatives et innovatives et peuvent avoir des valeurs non conventionnelles, elles sont disposées à remettre en question l'ordre établi ou l'autorité.
<b>L'Agréabilité</b>	Personnes qui peuvent paraître désagréables et qui ont tendance à être égocentriques. Elles sont habituellement sceptiques des intentions d'autrui et se méfient des autres personnes. Elles sont de nature plutôt compétitive dans leurs rapports avec autrui.	Personnes agréables, sympathiques et profondément altruistes. Elles sont généralement disposées à aider les autres et pensent que les autres le ferait en retour. Elles ont de la facilité à faire confiance aux autres
<b>Caractère consciencieux</b>	Personnes généralement plus hédonistes qui peuvent sembler nonchalante dans l'atteinte de leurs objectifs. Elles ne manquent pas de principes moraux, mais peuvent avoir tendance à procrastiner et avoir de la difficulté à supporter des règles imposées. Elles sont davantage centrées sur le plaisir immédiat et peuvent avoir de la difficulté à retarder la satisfaction de leurs plaisirs ou sensations.	Personnes généralement consciencieuses, ordonnées scrupuleuses des détails et déterminées dans l'atteinte de leurs objectifs. Elles ont généralement plus de facilités à résister aux tentations grâce à leurs disciplines personnelles et parce qu'elles ont la faculté de centrer leur conduite sur des actions à long terme. Elles réfléchissent avant d'agir et respectent généralement les lois, les principes moraux, etc.

McCrae et Costa (1999) ont émis divers postulats sur les caractéristiques et la stabilité de la personnalité qui rendent compte des recherches empiriques. Ils ont élaboré un modèle qui permet de mieux comprendre les interactions continues entre des tendances de base endogènes, les influences environnementales et le comportement via des processus dynamiques.

Les *tendances de bases* (ou dispositions) sont relatives aux potentiels de base d'un individu et concerne par exemple, les traits de personnalité, l'intelligence, le sexe ou d'autres dispositions personnelles. Ces potentiels psychologiques de base interagissent avec les *influences environnementales*, comme l'histoire familiale, les apprentissages et produisent ce que les auteurs appellent les *adaptations caractéristiques*, c'est à dire leur manifestations concrètes ; les habitudes, les compétences, les attitudes, etc. Les adaptations caractéristiques interagissent avec l'environnement de la personne et va constituer une série de comportements qui rend compte de la *biographie objective* d'un individu et constitue une part importante du *concept de soi* (self concept). Les *processus dynamiques* font référence à des mécanismes cognitifs et affectifs notamment

Si les *tendances de base* sont considérées comme relativement stables et endogènes, les adaptations caractéristiques sont en revanche plus susceptibles d'évoluer et de changer au cours de la vie et des expériences individuelles. Par exemple, une jeune femme avec un score d'Extraversion élevé pourra danser sur les tables à 20 ans alors qu'à 80 ans elle ne le fera probablement plus, sa nature extravertie de base se manifestera probablement sous une autre forme, par exemple elle préférera sans doute encore la compagnie à la solitude.

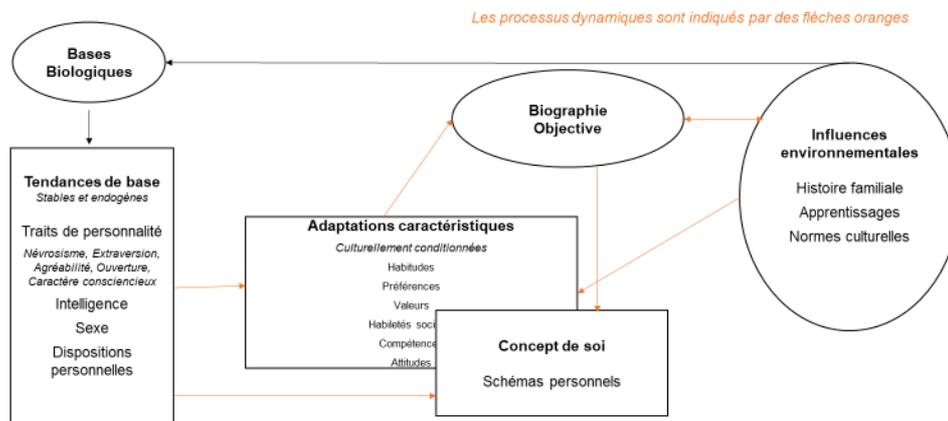


Figure 1. Une représentation de système de la personnalité selon la théorie des cinq facteurs (Five Factor modèle, FFM), adapté de « A five-factor theory of personality » McCrae et Costa, 1999.

## 1.2 Déterminants de la personnalité

Une des questions à laquelle cherche à répondre la psychologie de la personnalité est celle des déterminants des variations interindividuelles. Celles-ci sont-elles attribuables au génotype des individus ou au contraire sont-elles le produit des expériences personnelles (Ashton, 2018) ? Le fameux débat inné versus acquis des caractéristiques de la personnalité réside dans la compréhension de l'influence respective de ces facteurs. La génétique comportementale vise à saisir les liens qui peuvent exister entre un comportement et des facteurs génétiques. Afin de répondre à ces questions, les chercheurs-euses en génétique comportementale tentent de déterminer l'influence respective des facteurs génétiques et environnementaux sur des domaines tels que les capacités cognitives, les traits de personnalité et les maladies mentales. Cependant il

est particulièrement difficile de déterminer précisément la contribution spécifique et unique de chaque aspect, dans la mesure où, comme nous le verrons, ils sont en interaction les uns avec les autres. De manière générale, il est aujourd'hui admis que la personnalité est influencée par des déterminants à la fois biologiques, génétiques et environnementaux (Hansenne, 2018).

### *Facteurs biologiques*

L'idée que des facteurs biologiques influencent nos comportements et notre personnalité, était déjà présente à l'Antiquité mais ne reposait cependant sur aucune donnée objective. Par exemple, la théorie des quatre humeurs, attribuée à Hippocrate (460-377 av. J.-C) et popularisée par Galien (129-201), postulait que des fluides biologiques, appelés humeurs (lymphe, sang, bile noire et bile jaune), déterminaient des types psychologiques (respectivement flegmatique, sanguin, mélancolique et bilieux) et les réactions individuelles (Hansenne, 2018).

Plus récemment, l'approche biologique de la personnalité a suscité un vif engouement notamment avec le développement des neurosciences et des méthodes qui permettent d'étudier le rôle des structures cérébrales (Haslam, Smilie, & Song, 2017). Deux théories ont notamment reçu un écho remarquable, celles d'Eysenck et de Gray, qui postulent que les différences individuelles peuvent être expliquées par la compréhension des fonctions et des interactions entre les aires cérébrales. Eysenck (1947, cité par Ashton 2018) proposa trois dimensions de la personnalité, l'Extraversion, le Neuroticisme et le Psychotisme, chacune étant sous l'influence de zones cérébrales spécifiques et prédisant une différence de sensibilité par rapport à la l'excitabilité et la stimulation de ces zones. Par exemple, sa théorie postule que les différences interindividuelles en termes d'Extraversion sont liées à des différences individuelles en termes d'activité corticale (cortical arousal), les personnes extraverties ayant des niveaux d'activation particulièrement bas les poussant à rechercher davantage de stimuli afin d'augmenter cette activation. Si les postulats d'Eysenck concernant l'Extraversion ont été relativement bien étayés par différentes études, le reste de sa théorie s'est révélée poser différents problèmes et a vu sa popularité décliner à la fin du XXe siècle (Haslam et al., 2017).

Gray (1987) développa sa théorie de la sensibilité au renforcement sur la base des travaux d'Eysenck et postula l'existence de trois systèmes qui, selon leur niveau d'activation respectif, décrivent les différences interindividuelles et constituent la base des dimensions de la personnalité. Le système BAS (*Behavioral activation system*) est sensible à la récompense ; il détermine les différences entre les individus face à leurs impulsions et selon Gray, est en lien avec le fait de ressentir des émotions positives aux stimuli appétitifs. Le BIS (*Behavioral inhibition system*) rend compte des différences interindividuelles de sensibilité par rapport aux punitions ou aux stimuli aversifs et serait lié à l'expérience d'émotions négatives (peur, anxiété, frustration) en réponses à des stimuli aversifs (Gray, 1990, cité par Carver et White, 1994). Le troisième système dit de combat-fuite (*fight-or-flight*) est en lien avec les réactions face au danger. Carver et White (1994) ont montré que les systèmes motivationnels de Gray permettaient de prédire la réaction affective, aversive ou appétitive selon le stimulus. Par ailleurs, des relations modestes mais simples entre ces modèles ont pu être observées, l'Extraversion serait liée au système BAS et le Névrosisme au système BIS. Il a également été suggéré que le système combat-fuite serait lié au Psychotisme, néanmoins cette dimension n'est pas suffisamment détaillée par Eysenck pour l'affirmer (Ashton, 2018). Si des recherches ont validé ces théories en partie, notamment pour la différence de sensibilité à la stimulation (Extraversion) d'Eysenck (Eysenck et Eysenck, 1967, Geen, 1984, cités par Ashton, 2018), les relations entre la personnalité et le système nerveux restent mal comprises (Zuckermann, 2005, cité par Ashton, 2018).

Enfin des recherches se sont intéressées au rôle des hormones dans les différences interindividuelles, notamment la testostérone, l'ocytocine et le cortisol ; toutefois, les relations trouvées avec la personnalité sont plutôt faibles. Par exemple, une étude de Määttä et al. (2013) basée sur 700 hommes finlandais s'est intéressée au lien entre le niveau de testostérone et les dimensions de la personnalité selon le modèle de Cloninger (i.e., recherche de nouveauté, évitement du danger et dépendance à la récompense ; 1987). Les résultats ont montré qu'un haut niveau de testostérone était associé à un niveau également plus haut sur la dimension recherche de nouveauté, toutefois l'association était plutôt faible ( $r = .10$ ). Par ailleurs, le modèle de Cloninger, qui postule que les neurotransmetteurs, dopamine, adrénaline et sérotonine, sont impliqués dans des aspects de la personnalité, montrent des résultats mitigés dans les recherches empiriques (Ashton, 2018).

### *Facteurs génétiques*

Les travaux de Mendel (1866) et sa découverte des lois fondamentales de l'hérédité ont permis par la suite l'étude des liens entre personnalité et hérédité. Pour déterminer quelle part des variations interindividuelles en termes de personnalité est attribuable à des facteurs génétiques, les chercheurs-euses tentent notamment d'identifier la proportion de variance d'un trait de personnalité qui peut être attribué à la variance génétique dans une population donnée (concept d'héritabilité). Trois méthodes sont généralement utilisées pour mesurer son influence : l'étude des familles, la méthode des jumeaux et l'étude des adoptions. Malgré les critiques dont elles sont la cible, ces méthodes tendent à aboutir à des résultats assez similaires, à savoir que l'influence génétique expliquerait environ 50% de la variance totale interindividuelle, des résultats généralement considérés robustes (Haslam et al., 2017).

L'étude de Loehlin et Nichols (1976) basée sur 800 paires de jumeaux a permis d'estimer la part d'héritabilité avec la méthode des jumeaux, qui propose d'établir à quel point des jumeaux monozygotes (MZ) sont similaires comparé à des jumeaux dizygotes (DZ). Leur étude a permis d'aboutir à deux conclusions majeures toujours valables aujourd'hui : d'une part, tous les traits de personnalité sont modérément héréditaires, en moyenne l'héritabilité des traits est la même pour les 5 dimensions du Big Five, et d'autre part, ce serait l'environnement non partagé des enfants d'une même famille qui serait le plus influant sur la personnalité (Hansenne, 2018). Plusieurs études ont montré que les corrélations des traits de personnalité de faux ou de vrais jumeaux, étaient respectivement de ( $r = .45$ ) pour les vrais jumeaux et de ( $r = .20$ ) pour les faux jumeaux et que ces corrélations étaient assez peu affectées par le fait que les jumeaux soient élevés ensemble ou séparément. Ces résultats indiquent un rôle important de l'hérédité sur la personnalité et peu d'influence de l'environnement commun ou partagé (Bouchard et Loehlin, 2001; Loehlin, 2005). Néanmoins nous reviendrons sur ces résultats dans le prochain point et parlerons des influences de l'environnement spécifique.

Enfin, plusieurs études ont montré que tous les traits de personnalité sont modérément héréditaires, avec une estimation de la variation entre .40 et .60 (Bouchard, 2004 ; Zuckermann, 2005 ; Riemann & Kandler, 2010, cités par Haslam et al., 2017). Il est toutefois important de préciser qu'une héritabilité de 50% n'indique pas que le niveau d'Extraversion est déterminé par les gènes à 50%, cela indique une probabilité statistique d'avoir une caractéristique et non pas une fatalité (Haslam et al., 2017). Par ailleurs, il est important de rappeler que même des caractéristiques hautement héréditaires, telle que la taille des individus par exemple, sont susceptibles d'être influencées par des facteurs environnementaux. En effet la taille a fortement augmenté ces dernières années notamment grâce à une meilleure alimentation (Haslam et al., 2017). Dès lors, si l'influence génétique sur la personnalité ne fait plus de doute, les

études pour identifier les gènes responsables de certains comportements n'apportent pas encore de réponses précises et suscitent des questions éthiques (Hansenne, 2018).

Enfin des études se sont intéressées à l'héritabilité d'autres caractéristiques personnelles, par exemple les capacités cognitives montrent des corrélations élevées ( $r \approx .80$ ) (Plomin et al., 1999) alors que l'influence génétique des intérêts serait de ( $r \approx .40$ ) (Schermer et Vernon, 2008). Ces résultats soutiennent l'hypothèse que les traits de personnalité et les capacités cognitives d'un individu sont des dispositions avec une forte composante héréditaire, alors que les intérêts seraient le produit d'un apprentissage social basé sur le renforcement ou les comportements spontanés (Rossier, 2015).

### *Facteurs environnementaux*

Comme nous venons de le voir, les recherches en génétique comportementale ont non seulement permis de mieux appréhender le rôle de l'héritabilité des traits de personnalité, mais ont également offert des éléments de réponse concernant les influences environnementales. Haslam (2017), souligne à cet égard que deux résultats sont particulièrement importants pour saisir ces influences : premièrement, les facteurs environnementaux les plus influents sur la personnalité ne sont pas ceux qui sont partagés au sein d'une fratrie ; ce sont au contraire les expériences spécifiques (environnement non partagé), et deuxièmement, certaines influences que nous considérons environnementales sont en réalité sous l'influence de nos gènes. Nous explicitons ci-dessous ce premier résultat et reviendrons sur le deuxième dans le prochain point.

Tout d'abord, afin de déterminer l'influence de l'environnement partagé, les études ont été conduites dans des familles où un enfant avait été adopté, l'hypothèse étant que si l'environnement partagé influence la personnalité, les enfants adoptés devraient ressembler davantage à leurs parents adoptifs qu'à leurs parents biologiques. Or, les conclusions de ces études ne soutiennent pas cette hypothèse et montrent que l'environnement dans lequel l'enfant est adopté a en réalité peu d'influence sur le développement de sa personnalité (Haslam et al., 2017). Ces conclusions ne doivent cependant pas nous amener à considérer que le style éducationnel ou le milieu familial n'ont pas d'impact sur le développement de la personnalité, mais plutôt que ceux-ci influencent les enfants d'une même famille de manière différente. Ces influences doivent donc être comprises comme des expériences spécifiques vécues par chacun des membres de la famille selon sa propre personnalité et avec sa manière subjective d'appréhender les situations. Notons, toutefois qu'une étude de Matteson, McGue et Iacono (2013) réalisée sur des populations mixtes (enfants adoptés et jumeaux) a montré une influence modérée de l'environnement partagé sur certains traits de personnalité évalués selon le modèle de personnalité de Tellegen : le pourcentage de variance expliqué par l'environnement partagé selon leur étude est respectivement de 14% pour l'évitement du danger, 26% pour le traditionalisme, 15% pour la prédisposition aux rêveries et 10% pour la méfiance (Matteson et al., 2013).

Si l'influence de l'environnement partagé semble faible, qu'en est-il de l'influence de l'environnement non partagé ? Une étude a mis en évidence que des jumeaux (MZ) élevés ensemble obtiennent une corrélation de .45 concernant leurs traits de personnalité, en d'autres termes bien que leur patrimoine génétique soit semblable et que leur environnement partagé soit très similaire, les jumeaux (MZ) n'affichent pas des personnalités identiques (Plomin, De Fries, McClearn, & Rutter 1997, cités par Haslam et al., 2017). L'influence de l'environnement partagé étant très faible, la moitié de la variation de la personnalité serait due aux expériences individuelles spécifiques telles que les interactions avec les pairs, des expériences scolaires, mais aussi, comme nous

l'avons vu précédemment, la manière spécifique qu'un individu a, d'appréhender les situations, telles que le style parental, le divorce des parents et les expériences au sein et en dehors de la famille. En permettant de mieux saisir la nature des influences environnementales en regard de chaque expérience spécifique individuelle et en déterminant que l'environnement non partagé était le plus influent sur la personnalité, les conclusions de l'étude de Loehlin et Nichols (1976) ont ainsi remis en cause l'avis de nombreux psychologues qui défendaient l'idée que l'environnement partagé d'une famille – comme l'éducation des parents, le niveau socio-économique de la famille, les valeurs, les croyances ou le divorce des parents – influençait directement de manière importante le développement de la personnalité (Loehlin & Nichols, 1976, cités par Hansenne 2018).

En conclusion, l'environnement semble influencer la personnalité autant que notre patrimoine génétique, non pas en nous rendant similaires, mais au contraire en nous différenciant de notre famille. Il faut aussi rappeler que si le concept d'environnement non partagé n'est pas clairement défini, on considère que tout ce qui n'est pas expliqué par la génétique est du ressort de l'environnement. A cet égard, on peut notamment se référer au modèle de Bronfenbrenner (1979) qui permet d'identifier les différentes sources d'influences agissant sur le développement d'un individu. Dans une perspective interactionniste ce modèle décrit six systèmes s'emboîtant comme des poupées russes, dans lesquels l'individu se développe en interaction avec les différents milieux. Chaque système interagit et s'influence mutuellement, par exemple les caractéristiques d'un enfant (ontosystème) influencent les expériences avec ses pairs, ses parents (microsystème) ou ses professeurs (mesosystème). Par ailleurs, le macrosystème, par exemple la culture et les valeurs dans lesquelles l'individu se construit ont également une influence, tout comme l'exosystème, notamment le contexte socio-économique de la famille.

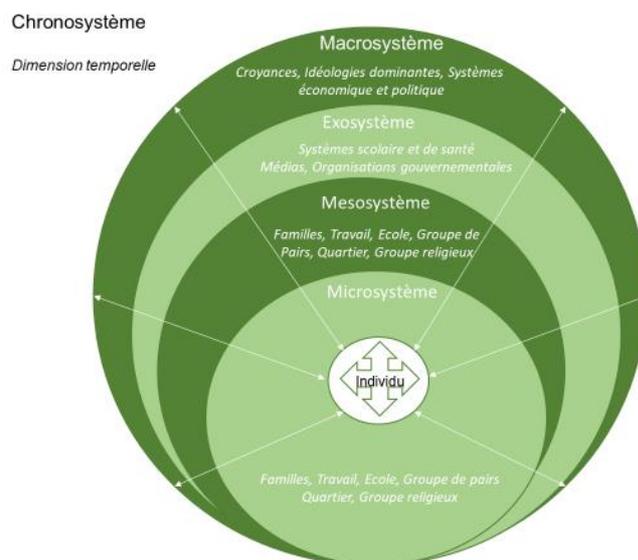


Figure 2. Les cinq niveaux d'influences environnementales selon le modèle de Bronfenbrenner, adapté de Papalia et al., 2010.

### Interactions génotype et environnement

Comme nous l'avons vu les chercheurs ont tenté de quantifier la part attribuable à la génétique et aux influences environnementales sur notre personnalité, or il n'est en réalité pas si simple de considérer leurs influences séparément. En effet, comme le rappelle Plomin (1999), la génétique elle-même modifie notre manière de percevoir

notre environnement, certaines influences environnementales seraient elles-mêmes sujettes à l'influence de nos caractéristiques génétiques. Ainsi une conclusion majeure des recherches en génétique comportementales est que nos prédispositions génétiques nous poussent à favoriser un environnement plutôt qu'un autre (Hansenne, 2018). Par exemple, les personnes extraverties ont tendance à rechercher davantage l'effervescence, la compagnie et un travail stimulant qu'une personne introvertie.

Ashton (2018) souligne que les influences génétiques et environnementales interagissent ensemble dans certaines circonstances, par exemple, deux frères peuvent réagir différemment à un parent très autoritaire selon leur génotype de base ; si l'un a une tendance de base à ne pas se soumettre à l'autorité et à être rebelle ; cette tendance pourrait être exacerbée par l'autorité du parent. En revanche, un enfant avec une inclinaison de soumission tendra à accepter l'autorité du parent et pourrait avoir comme conséquence de le rendre encore plus soumis.

Une étude de Cooper et Zubek (1958) réalisés sur des rats avait déjà montré qu'un environnement appauvri ou enrichi n'avait pas les mêmes conséquences selon la lignée de rats sélectionnés pour l'apprentissage. L'environnement appauvri ne diminue pas la performance des rats qui apprennent bien, alors qu'un milieu enrichit augmente significativement leur performance. Inversement pour les rats qui apprennent mal le milieu appauvri a un effet fortement délétère sur leur performance alors que l'environnement enrichi n'améliore que légèrement leur apprentissage. De la même manière une personne vulnérable au stress sera plus impactée de vivre dans un environnement stressant qu'une personne qui ne le serait pas ou peu (Haslam, et al., 2017). En outre des études ont montré des interactions similaires entre l'effet du contexte et le génotype de base sur des comportements en lien avec la personnalité (Caspi, 2002; Thombs et al., 2011).

### 1.3 Différences Hommes-Femmes

La plupart des études qui se sont intéressées aux différences de personnalité entre hommes et femmes ont révélés des niveaux différents sur certains traits de personnalité, ces différences étant considérées robustes et stables à travers le temps (Costa, Terracciano, & McCrae, 2001; Schmitt, Realo, Voracek, & Allick, 2008). L'étude de Costa et McCrae (2001) a montré que les différences entre les sexes étaient moyennes pour deux dimensions du MCF, faible pour une et négligeable pour les 2 autres, les femmes ayant des niveaux plus élevés que les hommes sur le Neuroticisme ( $d = .51$ ), l'Extraversion ( $d = .29$ ) et l'Agréabilité ( $d = .59$ ), les différences n'étant pas significatives pour l'Ouverture à l'expérience et le Caractère consciencieux. Le même pattern de différences est trouvé dans différentes cultures avec quelques variations d'amplitude modeste. Les résultats de Schmitt et al. (2008) ont ainsi montré que les femmes reportent des niveaux plus élevés avec des tailles d'effet modérées à faible au *Big Five Inventories* (BFI), sur les dimensions suivantes : le Névrosisme ( $d = .40$ ), l'Agréabilité ( $d = .15$ ), le Caractère consciencieux ( $d = .12$ ) et l'Extraversion ( $d = .10$ ). Le Névrosisme étant la dimension pour laquelle les différences étaient les plus importantes dans la majorité des pays. Si la dimension d'Ouverture a également montré des différences entre les sexes, celles-ci varient selon les cultures. Ces résultats sont consistants avec l'étude de Costa et McCrae (2001) qui a mis en évidence que si les femmes avaient des scores plus hauts sur l'Ouverture aux émotions, les hommes en revanche reportaient une Ouverture aux idées plus grande. Le même pattern de différence se retrouve donc dans la plupart des cultures, pour autant leur amplitude n'est pas la même, en effet de manière surprenante ce sont les pays les plus prospères et où les droits des femmes sont les plus égalitaires qui affichent la plus large différence entre les sexes en termes de personnalité (Costa et McCrae, 2001).

Plusieurs pistes ont été avancées pour expliquer ce résultat plutôt contre-intuitif qui nous questionne sur la nature de ces différences : sont-elles le fruit de nos gènes, une héritabilité distincte selon le sexe, ou sont-elles à mettre en lien avec des facteurs environnementaux ? Si l'origine de ces différences était d'ordre biologique exclusivement, nous nous attendrions à ce que l'amplitude des différences soit universelle, or ce n'est pas le cas. Par ailleurs les résultats des différences entre sexes contredisent généralement les prédictions que l'on peut faire lorsque l'on tient compte du modèle des rôles sociaux (Eagly, 1987) qui postule que les hommes et les femmes adoptent les rôles congruents avec le stéréotype de genre, selon cette approche l'amplitude des différences devrait donc, montrer une plus grande amplitude dans les pays les plus traditionnels (Costa et al., 2001). Le modèle d'artefact (Feingold, 1994) postule quant à lui que ces différences sont le produit d'une erreur de mesure due en partie à la désirabilité sociale qui ferait tendre les hommes et les femmes à répondre conformément aux attentes de stéréotypes de genre. Si les recherches actuelles n'ont pas réussi à résoudre le conflit sur l'origine de ces différences ; biologiques ou culturelles, Costa et al. (2001) suggère toutefois que ces explications ne sont pas mutuellement exclusives et qu'il est probable que les rôles sociaux ainsi que d'autres influences environnementales puissent avoir une incidence sur des patterns biologiques.

## 2 L'évaluation de la personnalité dans le contexte de l'orientation scolaire et professionnelle

Depuis le début du conseil et de l'orientation, la personnalité et ses caractéristiques ont toujours été considérées essentielles dans le processus de choix vocationnel (Rossier, 2015). Elle est un indicateur du fonctionnement de l'individu qui permet au consultant de mieux se comprendre et se connaître, lui permettant ainsi de s'adapter aux différentes situations qu'il rencontre (Rottinghaus & Miller, 2013). En outre les traits de personnalité sont des prédicteurs importants pour de nombreuses variables pertinentes pour le domaine du conseil et de l'orientation, comme Sovet et Garnier (2018, p.212) le mentionne :

*la personnalité peut être considérée comme un élément facilitant et prédictif des comportements et de nombreuses recherches ont montré son implication concernant les intérêts professionnels (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002), l'indécision vocationnelle (Martincin & Stead, 2015), le sentiment d'efficacité personnel (Lent & Brown, 2006), l'exploration de soi (Nautta, 2007), le succès professionnel (Seibert & Kraimer, 2001), la satisfaction au travail (Judge, Heller et Mount, 2002). » Par ailleurs, d'autres études ont mis en évidence le rôle de la personnalité dans les processus d'exploration vocationnelle ou de maturité vocationnelle, toutes ces variables semblent entretenir des liens privilégiés avec certains traits de personnalité (Page, Bruch, & Haase, 2008 ; Rogers & Creeds, 2011), comme nous le verrons par la suite.*

Ainsi il n'est pas étonnant que la personnalité soit considérée comme une variable importante, dans la plupart des courants théoriques du champ de l'orientation scolaire et professionnel, pour rendre compte des liens que nos caractéristiques personnelles entretiennent dans le processus de choix et du développement de la carrière (Rossier, 2015). Par exemple, Parsons (1909), postulait que la compréhension de soi était une des trois étapes pour faire des choix vocationnels ou professionnels judicieux. Les deux autres étant la connaissance des exigences du métier et la capacité à entrevoir les relations entre ces deux aspects (Pope, 2000). Dans la continuité de la théorie d'Holland (1997), l'évaluation de la personnalité permet d'optimiser la recherche d'un environnement qui soit congruent avec les intérêts professionnels et les caractéristiques personnelles. Aujourd'hui la personnalité est considérée comme un ensemble de dispositions ayant un impact sur de nombreux facteurs en lien avec la carrière professionnelle, tels que l'engagement, la satisfaction et la performance professionnelle, si ces relations ne sont toutefois pas directes, elles sont modérées par des processus de régulation tels que l'adaptation, l'estime de soi ainsi que par des facteurs environnementaux (Rossier, 2015).

Par ailleurs, c'est notamment en raison de sa stabilité que la personnalité permet de faire des prédictions sur les conduites comportementales, mais quel est son pouvoir de prédiction ? Une méta-analyse s'est penchée sur la question et a montré que les traits de personnalité sont de forts prédicteurs de la manifestation comportementale du trait ( $r = .42$  à  $.56$ ), atteignant même une corrélation de  $.60$  dans les études avec des indices de fiabilité élevés (Fleeson & Gallagher, 2009). Cela indique donc qu'on observe bien une

corrélation entre le score d'une personne à un trait donné et son comportement, un haut score sur le caractère consciencieux augmente la probabilité de produire des comportements associés à ce trait, par exemple en étant capable de s'organiser et de respecter des délais.

## 2.1 Liens entre personnalité et variables d'intérêt en conseil et orientation

Selon Danvers (cité par Loisy & Carosin, 2017) , le comité d'experts de l'UNESCO a proposé la définition suivante concernant la mission du conseil et de l'orientation : « L'orientation consiste à mettre l'individu en mesure de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études et de ses activités professionnelles dans toutes les conjonctures de son existence avec le souci conjoint de servir la société et l'épanouissement de sa responsabilité». Un des objectifs majeurs d'une prise en charge en orientation scolaire et professionnelle est, en effet, de faciliter le processus de prise de décision en favorisant l'autonomie et l'autodétermination. Dès lors, il n'est pas surprenant que de nombreux·ses chercheurs·euses se soient penchés sur les liens que nos caractéristiques personnelles entretiennent avec les processus de prise de décision ainsi que la compréhension des variables pertinentes pour expliquer ou prédire l'indécision vocationnelle, la satisfaction professionnelle ou la performance professionnelle. Par exemple, dans le modèle des difficultés à prendre des décisions de carrière (Gati, Krausz & Osipow, 1996), une des composantes de l'indécision vocationnelle est en lien avec un manque de connaissance sur soi. L'évaluation de la personnalité contribue à une meilleure connaissance de soi, notamment en aidant la personne à identifier ses forces et ses limitations et en développant le concept de soi. La théorie de l'ajustement professionnel élaborée par Dawis et Lofquist (1984) repose sur deux correspondances : la première entre les compétences ou capacités d'un individu et les besoins de l'organisation appelé « *can-do required to do* » associée à la performance professionnelle (Hesketh & Myers, 1997) et la deuxième entre les valeurs et les besoins du travailleur et les conditions de travail appelées « *want to do-reinforcers* » liée à la satisfaction professionnelle (Hesketh & Dawis, 1991). Les caractéristiques de la personnalité agissent sur ces deux processus, elles sont d'une part en lien avec les capacités de l'individu, par exemple être consciencieux, stable émotionnellement et d'autre part participent aux aspects motivationnels « *the want do-reinforcers* » (Rossier, 2015). Finalement, la théorie de la construction de carrière explique que l'adaptabilité et le sentiment d'auto-efficacité ont un effet de modérateur sur les liens entre la personnalité et l'adaptation professionnelle.

La personnalité entretient également des relations avec d'autres caractéristiques personnelles importantes dans l'étude des différences interindividuelles, telles que les intérêts ou les capacités cognitives, ainsi qu'avec d'autres dimensions psychologiques que l'on peut chercher à comprendre et à évaluer lors d'une consultation en orientation scolaire ou professionnel (Hansenne, 2018). Si les intérêts professionnels, les traits de personnalité et les capacités cognitives se chevauchent en partie, chacun apporte néanmoins sa contribution unique dans la prédiction de comportements liés aux processus d'orientation scolaire et professionnels (Rossier, 2015).

### *Intérêts professionnels*

Les recherches, sur la congruence entre les intérêts vocationnels du modèle RIASEC et l'environnement et des variables telles que la satisfaction professionnelle, ont montré des résultats mixtes. Si de manière générale, l'adéquation personne-vocation ne montre pas un fort effet sur la satisfaction professionnelle, il a été montré que pour certains types, notamment le type Social la congruence environnement-type était

modérément associée à la satisfaction professionnelle (Van Vianen, 2018). En outre, des études attestent que les intérêts professionnels et la personnalité entretiennent des liens significatifs (Larson, Rottinghaus, & Bergen, 2002 ; Rossier, Wenger, & Berthoud, 2001). Toutefois les traits de personnalité et les intérêts professionnels participent indépendamment à la compréhension de l'être humain par l'influence qu'ils exercent sur les processus motivationnels et doivent ainsi être compris comme des aspects différents d'un individu et des construits indépendants (Rossier, 2015). Selon McCrae et Costa (2010), l'évaluation de la personnalité constitue un excellent complément à l'évaluation des intérêts vocationnels, car elle permet notamment de vérifier si le-la consultant-e a une bonne idée des tâches et des compétences particulières d'un métier. Par exemple, une personne avec un score élevé de Névrosisme, un score bas d'Agréabilité et un intérêt fort pour les professions sociales ou de la santé, devrait être sensibilisée aux aspects relationnels, émotionnels et la gestion du stress nécessaires à ces professions. En outre l'évaluation conjointe des intérêts et de la personnalité peut donner des indications précieuses, notamment une personne avec un score élevé d'Ouverture aura plus de chance d'avoir un large éventail d'intérêts ce qui peut aussi rendre le choix plus difficile alors qu'une personne avec un score élevé de Névrosisme reporte plus fréquemment de l'insatisfaction professionnelle indépendamment du métier choisi (McCrae et Costa, 2010).

Le modèle RIASEC de John Holland (1985) postule l'existence de six dimensions représentées sur un hexagone qui permettent à la fois la description de six profils de personnalité et de six environnements : Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entrepreneur et Conventionnel. Plusieurs études ont mis en évidence des corrélations modérées à fortes entre le modèle de la personnalité des cinq facteurs (MCF) et le RIASEC, par exemple la méta-analyse de Larson et al., (2002) a montré que le l'Ouverture corrèle négativement avec le type Conventionnel et positivement avec le type Social, mais plus particulièrement avec les types Investigateur ( $r = 0.28$ ) et Artistique ( $r = .48$ ). En outre le Névrosisme corrélait négativement avec les types Investigateur, Social, Entrepreneur et Conventionnel ; l'Extraversion corrélait positivement avec le type Artistique et plus particulièrement avec les types Social ( $r = .31$ ) et Entrepreneurial ( $r = .41$ ), le Caractère consciencieux corrélait avec les types Entrepreneurial et ( $r = .22$ ) Conventionnel ( $r = .25$ ). Une méta-analyse récente basée sur 43 études a toutefois reporté que 75% des corrélations observées entre le RIASEC et le MCF étaient faibles à modérées ( $r = -.08$  à  $.36$ ) soutenant l'hypothèse que les intérêts et la personnalité sont des construits indépendants et indiquant que le-la conseiller-ère devrait être particulièrement prudent concernant la prédiction des intérêts à partir des traits de personnalité du MCF (Hurtado, Stead, Poklar, 2019). Les deux corrélations les plus élevées concernent l'Ouverture et le Type Artistique ( $r = .36$ ) et l'Extraversion et le type Entrepreneurial ( $r = .27$ ).

Dans ce sens, on peut aussi se référer à une étude de Rossier et ses collaborateurs (2001), qui a pu mettre en évidence le profil de personnalité moyen selon les catégories professionnelles. Leur étude a par exemple montré que les sujets aux professions artistiques ou sociales obtiennent les notes les plus élevées sur la dimension Ouverture, alors que ceux obtenant les scores les plus bas sont les sujets aux professions réalistes ou conventionnelles. Les sujets obtenant des scores élevés sur la dimension Agréabilité correspondent aux types Conventionnel et Social, alors que ceux obtenant un score bas sur cette dimension sont de type Entrepreneurial, Artistique et Investigateur. Enfin, les personnes avec un haut score d'Extraversion sont davantage liées aux types Entrepreneurial et Social. A l'inverse, ceux obtenant des scores bas sur la dimension Extraversion sont plutôt de type Conventionnel et Réaliste.

Enfin une étude de Šverko et Babarović (2016) s'est intéressée aux liens entre le RIASEC et le modèle HEXACO et a montré que l'Ouverture corrélait modérément au type Artistique ( $r = .48$ ) et Investigateur ( $r = .30$ ), l'Émotivité et l'Extraversion étaient positivement liées au type Social respectivement ( $r = .27$  et  $r = .27$ ). Par ailleurs, leur étude indique que c'est le facteur Ouverture qui permet la meilleure prédiction des intérêts en expliquant jusqu'à 30% de la variance du RIASEC ( $R^2 = .30$ ). En outre, leurs résultats indiquent que le modèle HEXACO aurait un pouvoir prédictif supérieur au MCF pour rendre compte des intérêts vocationnels, l'HEXACO prédit 14% de la variance du RIASEC contre 8% pour le MCF. Des recherches supplémentaires sont cependant souhaitables afin d'obtenir des résultats robustes et permettre une meilleure compréhension des interactions entre les intérêts vocationnels et la personnalité (Hurtado & al., 2019).

### *Intelligence et processus cognitifs*

On s'est longuement questionné sur l'existence et la nature des liens entre l'intelligence ou les aptitudes cognitives et la personnalité. Les recherches sur le sujet ont montré des résultats contradictoires. Par exemple, une étude d'Eysenck (1971) reporte qu'aucun des trois traits de son modèle de la personnalité (Extraversion, Neuroticisme et Psychotisme) n'entretenait des liens avec la performance aux matrices de Raven. En revanche d'autres études ont montré une association entre l'Extraversion et le QI chez les adolescents (Lynn, Hampson & Magee, 1982, Crookes, Pearsons, Francis, & Carter, 1981).

La méta-analyse d'Ackerman et Heggestad (1997) indique que les liens entre personnalité et les cinq facteurs du MCF sont plutôt faibles, notamment pour les dimensions Agréabilité et Caractère consciencieux et que le Neuroticisme corrèle négativement faiblement avec l'intelligence ( $r = .15$ ) et des sous-composantes telles que l'intelligence cristallisée (gc), l'intelligence fluide (gf). En revanche, leurs résultats soutiennent que l'Extraversion et plus particulièrement l'Ouverture corrèlent positivement avec le facteur général (g) d'intelligence, respectivement ( $r = 0.08$  et  $.33$ ) et avec l'intelligence cristallisée (gc), respectivement ( $r = .11$  et  $r = .33$ ).

Si le lien entre le facteur Ouverture et l'intelligence est bien documenté (e.g. Ackermann & Heggestad, 1997, McCrae, 1993-1994, Holland, Dollinger, & McDonald, 1995), d'autres études sont encore nécessaires afin de mieux saisir les interactions entre l'Ouverture, l'intelligence fluide et cristallisée (Ashton, Lee, & Vernon, 2000 ; Ziegler, Danay, Heene, Asendorpf, Bühner, 2012). Notons que la dimension Ouverture corrèle également avec le niveau d'étude, cette relation n'est pas particulièrement étonnante du fait qu'elle comporte des similitudes avec l'intelligence, certains auteurs ont même proposé de nommer cette dimension « Intelligence » (Kline, 2001). Néanmoins, il semble bien que malgré leurs relations, l'Ouverture et l'intelligence n'en sont pas moins deux concepts distincts. Par exemple, Ashton, Lee, Vernon et Jang (2000) ont montré que les liens concernent avant tout l'intelligence cristallisée ( $r = .37$ ) et beaucoup moins l'intelligence fluide ( $r = .18$ ). De plus, dans le cas de l'intelligence fluide, les corrélations concernent essentiellement les subtests portant sur des images ( $r = .24$ ), les mathématiques n'étant pas reliées avec l'Ouverture ( $r = .08$ ). Pour une discussion et une étude plus approfondie du sujet, le-la lecteur-trice peut notamment consulter Ziegler, Danay, Heene, Asendorpf, & Bühner (2012). Les résultats de cette étude soutiennent notamment l'hypothèse que les caractéristiques de l'Ouverture conduisent les personnes ouvertes à davantage d'exploration et d'interactions sociales enrichissant ainsi leur environnement et les possibilités d'apprentissage.

Afin de mieux saisir la nature des liens entre ces deux grands domaines des différences interindividuelles, des auteurs suggèrent d'appréhender ces relations de manière

globale afin de mieux rendre compte du lien entre la réussite d'un type de tâche et le profil de personnalité (Matthews et Dorn, 1995). En effet, selon Hansenne (2018, p. 264) « à intelligence égale, deux personnes ne réussiront peut-être pas de manière identique des tests d'intelligence et n'auront pas des trajectoires professionnelles comparables ; en fonction de leur personnalité, leur intelligence s'exprimera différemment ». Ainsi plusieurs études se sont intéressées à comprendre la relation entre des dimensions de la personnalité et la réussite à un type de tâche. Par exemple, Eysenck (1957) a mis en évidence que les introvertis réussissent mieux dans les tâches de performance, dans une autre étude, il a remarqué que les extravertis privilégient la vitesse à l'exactitude (Eysenck, 1971) et que les introvertis se conduisent de manière opposée. De la même manière il constatait que les extravertis avaient de meilleures performances dans les tests courts, alors que les introvertis étaient meilleurs dans les tâches qui requièrent une attention soutenue.

### *Satisfaction professionnelle*

Dans la théorie de l'ajustement professionnel de Dawis et Lofquist (1984), la correspondance entre les valeurs et les besoins du travailleur et les conditions de travail appelées « *want to do-reinforcers* » (Hesketh & Dawis, 1991) entretient des relations privilégiées avec le bien-être et la satisfaction professionnelle. En effet, une importante composante du bien-être professionnel requiert que nos valeurs et besoins soient en lien avec les conditions offertes par l'organisation. Par exemple, il est probable qu'une personne avec un fort besoin d'autonomie dans l'exécution de ses tâches ressente de l'insatisfaction dans une organisation très hiérarchisée. En outre, une personne davantage guidée par des valeurs de bienveillance ou dépassement de soi que par des valeurs de pouvoir et d'affirmation de soi, est également susceptible de ressentir de l'insatisfaction si elle travaille dans un environnement très compétitif ou dénué d'éthique.

De manière générale, les études montrent qu'un-e employé-e satisfait-e est plus efficient-e (Judge & al. 2001) et à moins tendance à se livrer à des comportements contreproductifs pour l'entreprise (Mount & al. 2006). Bien que la satisfaction professionnelle soit multi déterminée par des facteurs personnels et contextuels et par leurs interactions, la personnalité joue néanmoins un rôle et différentes recherches ont montré que les dimensions de Stabilité émotionnelle, d'Extraversion et du Caractère consciencieux peuvent, en partie, contribuer à la satisfaction professionnelle (Rolland, 2019).

### *Efficiences professionnelle et comportements contreproductifs*

Si les relations entre les capacités cognitives et l'efficacité scolaire ou professionnelle ont pu être clairement établies (Schmidt & Hunter, 1988), celles entre personnalité et efficacité professionnelles ont tardé à être reconnues (Rolland, 2019).

Un des résultats les plus robustes des recherches sur les liens entre les traits de personnalité du MCF et l'efficacité professionnelle indique que le Caractère consciencieux suivi de la Stabilité émotionnelle sont les meilleurs prédicteurs des facteurs du MCF tous domaines confondus (e.g. He, Donnellan, & Mendoza, 2019, Li, Barrick, Zimmermann et Chiaburu, 2015). Une synthèse des études sur le sujet a également été proposée par Li, Barrick, Zimmermann et Chiaburu (2015), leurs résultats sont consistants avec les recherches antérieures. D'autre part leur étude montre que le Caractère consciencieux et la Stabilité émotionnelle sont des facteurs importants pour la prédiction de comportements organisationnels de retraits, tels que l'absentéisme, le turnover, ou les comportements contreproductifs.

En outre, la méta-analyse de He, Donnelan et Mendoza (2018) s'est intéressée aux liens que la personnalité entretient avec des aspects spécifiques de l'efficacité professionnelle. Plusieurs aspects de la performance ont été pris en compte, la performance liée à la tâche, la performance contextuelle elle-même divisée en deux sous-composantes, le dévouement au travail – qui comprend par exemple le respect des règles, l'engagement envers les objectifs de l'entreprise – et la facilitation interpersonnelle en lien avec les processus de collaboration (le soutien et les échanges avec les autres). Leurs résultats montrent que la Stabilité émotionnelle et l'Extraversion prédisent de manière égale tous les types de performance contrairement aux autres domaines. En outre, leurs résultats suggèrent que le Caractère consciencieux et l'Ouverture sont de bons prédicteurs des comportements contreproductifs. Si l'association entre le manque d'organisation ou de rigueur et les comportements contreproductifs peut paraître évidente, qu'en est-il de l'Ouverture ? L'hypothèse des chercheurs propose, que les personnes avec un haut score d'Ouverture pourraient se laisser plus vite de leurs tâches ce qui pourrait les mener à se désinvestir et les conduire à des comportements contreproductifs. Enfin leur étude indique que le Caractère consciencieux suivie de la Stabilité émotionnelle expliquent la plus grande part de variance pour l'efficacité professionnelle de manière globale ainsi que pour la performance liée à la tâche alors que le Caractère consciencieux, l'Agréabilité et l'Ouverture permettent d'expliquer une plus grande part de variance pour le dévouement au travail, la facilitation interpersonnelle ainsi que les comportements contreproductifs (He et al., 2019).

D'autres études se sont attelées à la prise en compte du contexte en intégrant dans leur analyse la contribution spécifique des traits de personnalité selon les exigences d'un métier. Par exemple, les caractéristiques de l'Ouverture, comme la créativité, sont des qualités attendues dans un domaine artistique ou créatif alors qu'elles ne sont pas forcément de mise dans le domaine administratif. Ainsi Hogan et Holland (2003) ont examiné ces relations et ont mis en évidence que l'ensemble des traits de personnalité ont une influence sur la performance professionnelle selon le type de métier. Par exemple, le fait d'être sociable est une qualité souhaitée dans le domaine de la vente et du service, dès lors un score moyen à haut est favorable et peut contribuer à l'efficacité professionnelle dans ce domaine.

#### *Exploration vocationnelle, planification et décision de carrière*

Les recherches sur les liens entre la personnalité et des comportements vocationnels, tels que l'exploration vocationnelle, la planification de carrière et le sentiment d'efficacité dans les décisions professionnelles, ont montré que ces variables sont liées négativement au Névrosisme et positivement à l'Extraversion, l'Ouverture et le Caractère consciencieux (Page, Bruch et Haas, 2008). En revanche, la difficulté à faire des choix professionnels est associée positivement avec le Neuroticisme et négativement avec l'Extraversion, l'Ouverture, l'Agréabilité et le Caractère consciencieux (Di Fabio & Palazzeschi, 2009)

De manière générale, on peut déduire qu'une personne avec une bonne stabilité émotionnelle (score bas pour le Neuroticisme), une bonne capacité organisationnelle (score haut pour le Caractère consciencieux) et un score supérieur à la moyenne pour la dimension Ouverture, aura tendance à s'engager plus facilement dans des comportements actifs pour la planification de sa carrière, d'une part parce qu'elle aurait tendance à se sentir compétente pour effectuer des choix ou prendre des décisions pour son avenir et d'autre part parce que ces traits de personnalité dénotent d'une certaine maturité vocationnelle. A l'inverse, l'indécision vocationnelle corrèle

positivement avec le Neuroticisme et négativement avec le Caractère consciencieux (Rossier, 2015).

Une étude de Kanfer, Wanberg et Kantrowitz (2001) a montré que les comportements en lien avec la recherche d'emploi étaient corrélés positivement avec les traits d'Extraversion, d'Ouverture et avec le Caractère consciencieux, alors que le nombre de réponses reçues étaient en lien avec les dimensions d'Extraversion, d'Agréabilité et d'Ouverture (Rossier, 2015).

#### *Réussite académique*

Si le lien entre la performance académique et le QI est bien documenté et connu (Chamorro-Premuzic et Furnham, 2005, cités par Rosander et Bäckström, 2012), d'autres facteurs non cognitifs tels que les traits de personnalité y participent également. Le caractère consciencieux est un bon prédicteur de la réussite académique ( $r = .24$ ). En outre, l'étude de Rosander et Bäckström (2012) a montré que la réussite académique corrélait aussi positivement avec les dimensions Ouverture ( $r = .18$ ) et Agréabilité ( $r = .21$ ). D'autres études ont montré que les facteurs ; Caractère consciencieux et Ouverture participaient à la réussite scolaire (Poropat, 2014).

#### *Exploration de soi*

L'utilisation d'outils psychométriques peut avoir un impact sur la satisfaction subjective du client (Bernaud, Di Fabio, Saint-Denis, 2010). Si dans cette étude seulement 1/3 des personnes déclarent être satisfaites de leur suivi, en revanche 90% déclarait avoir remarqué une évolution de la connaissance de soi notamment. D'autre part, donner un feedback individualisé lors de l'évaluation de la personnalité aurait l'avantage d'activer des processus de déconstruction et reconstruction de soi qui permettent à la personne de mieux se connaître. Une étude a montré que ce processus permettait d'augmenter significativement la connaissance de soi avec une taille d'effet très importante ( $d = 1.45$ ) (Bernaud et al., 2006). Par ailleurs, l'évaluation de la personnalité peut, dans une perspective constructiviste, favoriser le processus des trois phases décrites par Brott (2004) : co-construction, déconstruction et co-construction du concept de soi et favoriser des choix plus contrôlés et rationnels (Rossier, 2015).

#### *Adaptation*

Une étude de Rossier et al. (2015) a examiné les liens entre les traits de personnalité et la capacité d'adaptation, capacité de plus en plus nécessaire dans un contexte professionnel de plus en plus incertain. Elle a révélé d'importantes relations entre les dimensions du Caractère consciencieux ( $r = .31$  à  $.49$ ), de l'Extraversion ( $r = .32$  à  $.40$ ), du Névrosisme ( $r = -.24$  à  $-.43$ ) et de l'adaptation. Par ailleurs, une synthèse des analyses portant sur ces relations a montré des liens forts entre l'employabilité, l'engagement, la performance au travail, la satisfaction professionnelle et la capacité d'adaptation (Rudolph, Lavigne, Zacher, 2017). En conclusion, le profil de personnalité C+, E+, O+ correspond à des facteurs pertinents pour rendre compte de la capacité d'adaptation dans le parcours professionnel (Rolland, 2019).

#### *Sentiment d'efficacité et estime de soi*

Le modèle de la théorie socio-cognitive de Lent (1994), postule que l'expression des caractéristiques personnelles d'un individu, telles que ses prédispositions (capacités cognitives, traits de personnalité) en interaction avec l'environnement produisent des expériences d'apprentissage qui permettent aux attentes de résultats (AR) et au sentiment d'efficacité personnel (SEP) de se développer et de participer à l'élaboration des intérêts, des choix de buts et d'action (Rossier, 2015).

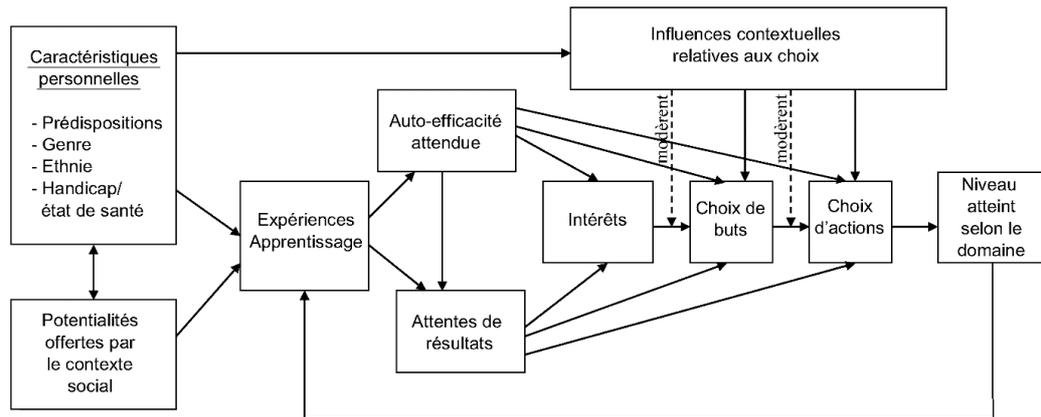


Figure 3. Modèle des facteurs personnels, contextuels et liés à l'expérience, qui affectent le comportement de choix professionnel selon Lent (2008).

Les relations entre la personnalité, le SEP et les AR sont bien documentées, par exemple une étude réalisée sur un large échantillon danois a mis en évidence que le SEP corrélait négativement avec le Névrosisme ( $r = -.51$ ) et positivement avec l'Extraversion ( $r = .51$ ) et le Caractère consciencieux ( $r = .48$ ). De manière intéressante, leur étude indique aussi que les personnes avec un score haut sur le Névrosisme ne seraient pas celles qui bénéficieraient le plus d'un travail sur le SEP, en revanche celui-ci pourrait être bénéfique aux personnes avec un score bas sur l'Extraversion ou le Caractère consciencieux (Ebstrup, Eplow, Pisinger &, Jorgansen, 2011).

Robins et al. (2001) ont réalisé une méta-analyse des relations entre les dimensions du MCF et l'estime de soi. Leurs résultats montrent clairement que cette dernière est liée à la Stabilité émotionnelle ( $r = .50$ ) et corrèle positivement avec l'Extraversion ( $r = .38$ ) et le Caractère consciencieux ( $r = .24$ ). Une personne avec un score faible de Névrosisme et des scores plutôt élevés sur les dimensions Extraversion et Caractère consciencieux présente de bonnes chances d'avoir une estime de soi solide. De manière générale l'ensemble des traits du MCF expliquent 34% de la variance de l'estime de soi.

Selon la conception sociale cognitive, le SEP n'est pas un trait unitaire et global comme l'estime de soi, néanmoins ces concepts entretiennent des liens forts (Rolland, 2019). Enfin, si le concept de sentiment d'efficacité n'est pas originaire de la théorie des traits de personnalité et n'est donc pas représenté dans les inventaires de personnalité, une méta-analyse de Judge et al (2002) a mis en évidence les étroites relations qu'entretiennent les concepts de sentiment d'efficacité, d'estime de soi et locus of control (LOC). Définissons brièvement le concept de *locus of control* développé par Rotter (1966). Le type de contrôle interne ou externe définit le type de relation qu'un individu entretient entre son comportement ou ses caractéristiques personnelles (traits de personnalité, aptitudes) et les résultats de ses actions. Les personnes avec un locus interne ont généralement un fort sentiment de contrôle, elles considèrent qu'elles sont à l'origine de ce qui leur arrive. Au contraire, avoir un locus de contrôle externe a tendance à donner l'impression aux personnes qu'elles subissent les événements sans pouvoir les influencer. De manière intéressante, les résultats de cette étude montrent que ces trois concepts issus de champs théoriques différents se recoupent en grande partie et révèlent que l'estime de soi et le sentiment d'efficacité sont quasiment indissociables avec une corrélation de 0.85. Selon Rolland (2018), plusieurs études montrent l'existence de liens solides entre la personnalité et plus particulièrement les dimensions Névrosisme, Extraversion et Caractère Consciencieux d'une part et les trois

concepts SEP, LOC et estime de soi, d'autre part. En d'autres termes, comme nous venons de le voir, une personne avec un profil de personnalité N-, E+, C+ aura toutes les chances d'avoir une estime de soi plutôt solide, un SEP optimal et aurait davantage tendance à se sentir en maîtrise de ce qui lui arrive.

### *Conclusion*

Dans le contexte actuel de la globalisation et du marché du travail, les professionnels de l'accompagnement se sont questionnés sur la validité de leurs pratiques et de nouveaux paradigmes ont vu le jour afin de pouvoir répondre aux enjeux spécifiques de notre époque. Au début du 20<sup>ème</sup> siècle, l'enjeu principal était d'apparier individu et activité professionnelle avec les théories d'ajustement de Parsons. Au milieu du 20<sup>ème</sup> siècle, l'arrivée de nouveaux types d'emplois hiérarchisés assista à l'émergence des théories développementales, avec comme réflexion la mise en évidence des étapes de parcours tout au long de la vie. Aujourd'hui, la question de recherche est différente et, selon Guichard (2005), est liée aux facteurs et aux processus de la construction de soi d'une personne.

De nouveaux dispositifs d'accompagnement dans le domaine de l'orientation professionnelle doivent bien sûr être pris en compte, néanmoins l'utilisation des inventaires de personnalité permet à la personne d'apporter un éclairage différent et reste un support précieux à la discussion. En effet, le but principal est d'aider le consultant à mieux se connaître et à développer des outils qui lui permettront de mieux faire face aux transitions majeures possibles tout en prenant en compte l'importance des facteurs contextuels. Selon Hogan, De Fruyt et Rolland (2006), de nombreuses recherches ont montré que les inventaires de mesure de la personnalité sont valides et fidèles et permettent de prédire la performance au travail presque aussi bien que les tests d'aptitudes cognitives. Finalement, comme nous venons de le voir, de nombreuses études ont établis la relation privilégiée qui existe entre la personnalité et les comportements vocationnels d'une part et d'autre part, les liens entre la personnalité et des facteurs pertinents pour les questions d'orientation. Ces deux aspects permettent à eux seuls de justifier l'utilisation des inventaires de personnalité dans un contexte d'accompagnement scolaire ou professionnel.

## 2.2 Principes de l'évaluation de la personnalité

Un des principaux intérêts des outils d'évaluation standardisés tels que les inventaires de personnalité ou les tests d'aptitude, est d'offrir des informations relativement objectives et fiables sur un individu (Olry-Louis, Guillon, & Loarer, 2013). Ces informations sont précieuses dans un contexte de conseil et d'orientation scolaire et professionnel, car elles permettent au psychologue de se faire une idée plus ou moins précise des ressources et des limites d'un individu à prendre en compte dans le processus d'accompagnement (Rossier, 2015).

Cependant un des principaux défis de l'évaluation psychologique réside dans le fait que les caractéristiques psychologiques ne sont pas mesurables directement. Nous ne pouvons évidemment pas mesurer un trait de personnalité comme nous mesurons la taille ou le poids d'un individu. Selon la conception dominante de la théorie des tests, les facteurs de personnalité sont considérés comme des variables réfléchives, c'est à dire qu'il existe une dimension sous-jacente théorique déterminant les réponses au test. Dans cette approche, on considère que les réponses au questionnaire sont déterminées par des variables latentes. Par exemple, si vous répondez de manière semblable sur la dimension Extraversion, c'est parce qu'il existe un attribut psychologique (que l'on nomme Extraversion) qui influence votre mode de réponse. Vous avez dès lors plus de probabilité d'obtenir un score élevé sur cette dimension et

de montrer différents comportements liés à cette dimension. Toutefois, comme Nuttin (1965, p. 21) le rappelle « la personnalité est une construction scientifique élaborée par le psychologue en vue de se faire une idée de la manière d'être et de fonctionner qui caractérise [ce] que l'on appelle personne humaine ».

En effet, les traits de personnalité, c'est à dire les tendances sous-jacentes, ne peuvent être observées directement, ce qu'on observe sont en réalité l'expression comportementale de ces traits qu'on appelle des *adaptations caractéristiques* (Rolland, 2019). Ainsi, pour Rolland (2019, p.43),

*Les traits, tendances durables à penser, ressentir et à se comporter de manière consistante, interagissent avec l'environnement et, dans ces interactions, se forment par apprentissage des adaptations caractéristiques (self-concept, schémas de soi, habitudes, attitudes, valeurs, préférences, habiletés sociales et autres, etc.) qui guident directement la conduite. Ces adaptations caractéristiques culturellement conditionnées, sont des « adaptations » parce qu'elles visent à répondre aux exigences de l'environnement et sont caractéristiques parce qu'elles reflètent les dispositions sous-jacentes de cette personne.*

Ainsi, lorsqu'on demande au sujet de répondre aux items dans les inventaires de personnalité, on demande aux individus de se positionner sur des comportements desquels les traits de personnalité sont inférés. Chaque individu dispose de certaines prédispositions ou tendances, par exemple selon les facettes du NEO-PI-R-R, on peut avoir une propension de base à la Recherche de sensation ou une importante Ouverture à l'esthétique qui se développent en interaction avec les influences environnementales pour former des adaptations caractéristiques, notamment des intérêts, des hobbies, etc. En outre, comprendre ce qui peut déclencher ces tendances latentes est essentiel à la compréhension du rôle de la personnalité dans ces conduites et nécessite la prise en compte du contexte (Rolland, 2019).

### *L'évaluation psychologique éthique*

Afin de garantir une évaluation psychologique éthique, il est nécessaire de connaître les limites et les biais des instruments psychométriques utilisés, de reconnaître une réalité individuelle propre à l'individu et d'être conscient-e de ses conséquences pour un individu donné (Charvoz, Pedrix et Rossier, 2009). En effet, les principales critiques adressées aux inventaires de personnalité concernent « l'aspect réductionniste des dimensions psychologiques humaines, la difficulté à intégrer les différences culturelles et sociales ainsi que le peu de prise en compte du potentiel d'évolution de l'individu » (Charvoz, Pedrix et Rossier, 2009, p.24). Dire à un individu qu'il est désorganisé et que, par conséquent, cela diminue ses chances de réussite, n'est pas la même chose que lui demander comment ces traits de personnalité s'articulent dans son quotidien afin de voir si cela l'a déjà péjoré, par exemple, dans ses études. Rossier (2008), rappelle en outre que la prise en compte des différences culturelles est un aspect central pour une évaluation psychologique respectueuse des différences. De plus, si les principales dimensions de la personnalité sont *universelles*, chaque culture dispose d'un niveau moyen sur les principales dimensions. Ainsi utiliser les normes d'un échantillon suisse pour un homme ou une femme qui viendrait d'arriver dans ce pays ne serait pas forcément pertinent. Enfin, une position métacognitive sur sa pratique et sur les enjeux de l'évaluation dans un contexte donné favorise une évaluation

respectueuse et encourage un travail de synthèse entre différentes sources d'informations (consultations, test, informations cliniques, etc.) (Charvoz, Perdrix et Rossier, 2009). Cela permet notamment au psychologue de relever tant les incohérences et les cohérences entre ce que la personne exprime et ce que le test identifie. Enfin, une attention particulière à la restitution des résultats doit être observée en tenant compte des limitations de la personne mais également en se centrant sur ses ressources. Prenons l'exemple d'un-e jeune client-e souffrant de troubles de l'humeur qui montre un score particulièrement élevé sur la dimension Névrosisme et s'inquiète de savoir si ce trait va l'accompagner « toute sa vie » ou si des changements peuvent être espérés. Le-la conseiller-ère devra alors faire preuve de tact et de bienveillance, par exemple en précisant qu'il est possible d'apprendre à mieux gérer l'impact de certains aspects de sa personnalité au quotidien par le biais d'un accompagnement psychologique.

L'introduction de ces différentes notions n'a ici nul autre but que celui de sensibiliser les usagers des outils psychométriques sur la nécessité d'une utilisation respectueuse des inventaires de personnalité et plus généralement de l'importance d'une évaluation holistique de la personnalité.

### *Analyse des traits de personnalité*

L'approche en trait se différencie de l'approche typologique qui vise à identifier des régularités dans l'organisation des traits de personnalité et à définir des types. Subséquemment, dans l'approche en traits, les facteurs ne devraient pas être interprétés de manière dichotomique, par exemple introverti versus extraverti, mais sur le modèle du continuum. Le score obtenu à une dimension, par exemple l'Extraversion, ne permet pas de catégoriser un individu comme extraverti ou introverti mais de le situer sur la dimension Extraversion en comparant son score aux normes basées sur un échantillon de référence.

A cet égard, Rolland (2019) a émis plusieurs recommandations concernant l'évaluation des traits de personnalité. Les traits de personnalité se distribuent selon une distribution normale, ce qui signifie notamment qu'environ 68% de la population ait un score qui se situe entre  $\pm 1$  écart type de la moyenne. Un score moyen représente un équilibre adaptatif entre les caractéristiques de la personne et les caractéristiques situationnelles. En d'autres termes, les individus présentant des scores moyens auront tendance à ne pas se démarquer sur ce trait et de ce fait à se comporter comme la plupart des personnes dans la situation donnée. En revanche, un sujet obtenant un score plus extrême (bas ou haut) aura tendance à percevoir la situation davantage en fonction de cette disposition que de la situation, diminuant ainsi l'influence contextuelle. Par exemple, un score haut sur la dimension Névrosisme, peut colorer de manière plus inquiétante la situation pour cette personne que pour un sujet qui aurait un score bas ou moyen sur cette dimension. De ce fait, la réponse comportementale de cette personne pourrait être davantage orientée par sa perception de la situation que par la signification que la plupart des personnes lui donnerait. En effet, plus un trait est fort plus celui-ci a tendance à s'exprimer en dépit de la situation et constituera une particularité de la personne.

Comme nous l'avons vu les traits de personnalité sont relativement stables, toutefois leur expression comportementale est davantage sujette à l'instabilité et aux effets du contexte. Par exemple, le niveau d'anxiété varie en fonction du moment et des circonstances, en revanche le niveau d'anxiété moyen d'une personne reflète sa disposition de base (Rossier, 2015). En outre comme évoqué précédemment, d'une part notre personnalité influence notre manière d'appréhender les situations et d'autre part nous avons tendance à favoriser un environnement qui soit congruent avec notre

personnalité. Enfin la personnalité permet des prédictions importantes et intéressantes pour le domaine de l'orientation et du conseil, toutefois il est essentiel de tenir compte de l'effet de la situation sur le comportement.

Finalement, il est essentiel de rappeler que « *la personnalité d'une personne donnée est la configuration unique, intégrée et dynamique de traits qui caractérisent cette personne et la différencie des autres* » (Rolland, 2019, p.47). Il est donc primordial de ne pas interpréter un trait seul et de chercher à rendre compte de la configuration unique et dynamique des traits de cette personne, car l'expression d'un trait peut être modulé par d'autres. Par exemple, un sujet qui présente un haut score d'Assertivité, un score faible en Compliance, un score élevé en Colère-Hostilité et un score marqué en Impulsivité, présente une organisation propre aux problématiques de conflit, en revanche si la personne a un score bas sur la dimension impulsivité par exemple, cela pourrait moduler ou freiner l'expression de cette dynamique.

### *Analyses des biais éventuels*

La pertinence des inventaires de personnalité est en lien avec leur potentiel de prédiction de comportements et de critères considérés importants dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle. Cette prédiction repose d'une part sur la capacité du test à mesurer ce que l'on souhaite, en l'occurrence, des traits de personnalité, et sur l'objectivité des réponses de l'individu. Si la capacité du test à mesurer est contrôlée notamment par la validité du test, la qualité des réponses de la personne peut être mise en relation avec la notion de biais des réponses, par exemple la désirabilité sociale, la tendance à l'acquiescement ou la négation ainsi que la tendance à donner des réponses extrêmes ou neutres. Il est important de préciser que si ces biais étaient importants, ils affecteraient la fidélité interne, la validité interne et perdrait ainsi leur potentiel de prédiction, or globalement ceux-ci n'affectent pas les propriétés psychométriques des tests (Rolland, 2019).

En outre, d'autres biais peuvent influencer les réponses d'un individu à un questionnaire de personnalité, auxquels le-la psychologue doit prêter attention. Par exemple, dans les inventaires de personnalité il est demandé à la personne de se positionner sur un ensemble de conduites comportementales, celle-ci peut volontairement ou involontairement biaiser ses conduites, notamment par une connaissance de soi insuffisante, une mauvaise compréhension des items ou du but de l'évaluation ainsi qu'une motivation à se présenter de manière favorable. Afin de limiter un certain nombre de distorsions, le-la psychologue devrait rappeler les règles d'usage pour la passation d'un inventaire de personnalité, notamment que le questionnaire ne comporte pas de bonnes ou de mauvaises réponses, que la personne est invitée à répondre le plus honnêtement possible et de manière spontanée afin que les réponses puissent servir de base à la discussion. D'autre part, il est aussi important de vérifier que la personne comprend et est en accord avec cette évaluation afin qu'elle soit disposée à se décrire le plus honnêtement possible. En outre, une personne peut souhaiter répondre honnêtement, mais selon son propre biais avoir tendance à se voir négativement ou positivement, influençant ainsi son positionnement sur les dimensions. Bien que globalement ces distorsions ne soient pas considérées comme étant importantes (Ashton & Lee, 2018), il est particulièrement utile de confronter différentes sources d'information (entretiens, lettres de recommandation, CV, etc.) afin de relever d'éventuelles incohérences et pouvoir les soumettre à la personne comme support à la discussion.

Par ailleurs, une étude de Salgado (2016) a mis en évidence que les personnes ont tendance à se décrire de manière plus favorable dans les situations à fort enjeu, par exemple dans une procédure de sélection professionnelle, que dans les situations sans

enjeux : il s'agit de la gestion d'impression. Les personnes se décrivaient comme plus stables émotionnellement et plus consciencieuses dans la situation avec enjeu, avec des tailles d'effet très importantes respectivement ( $d = 1.11$  ;  $d = 1.16$ ), mais avaient également tendance à se présenter plus agréables ( $d = .56$ ) et plus extraverties ( $d = .77$ ). McCrae et Costa (2010, p.55) précisent que « les candidats à un emploi sont susceptibles d'exagérer leurs bonnes qualités et de minimiser les traits indésirables ; en conséquence, leurs scores seront faussés s'ils sont interprétés en termes de normes standard ». Certains inventaires de personnalité prévoient des normes spécifiques pour les situations à fort enjeu et celles-ci doivent être utilisées lorsque cela est possible afin de minimiser l'impact de ce biais. Dans le cadre de l'HEXACO PI-R, les normes ont été créées sur une population sans enjeu particulier, dans des procédures d'accompagnement individuel, il est donc important que la situation de passation soit en adéquation avec les normes et le cas échéant d'interpréter avec prudence les scores dans les dimensions Névrosisme et Caractère consciencieux particulièrement.

Enfin, une étude de Ashton et Lee (2014) s'est intéressée à savoir si les personnes présentant des caractéristiques du facteur H- avaient tendance à biaiser davantage leurs réponses que d'autres. Or leur étude montre que le facteur H ne présente pas moins de variations que les autres facteurs, ni une moins bonne consistance interne. D'autre part les auto-évaluations et les évaluations par autrui tendent à converger ( $r = .47$ ) presque autant que pour les autres facteurs (Agréabilité  $r = .48$  ; Émotivité  $r = .63$  ; eXtraversion  $r = .56$  ; Conscience  $r = .53$  ; Ouverture  $r = .56$ ). Les conclusions de cette étude indiquent que l'autodescription des traits de personnalité associés au facteur H reflètent aussi bien que les autres dimensions la variation interindividuelle. Enfin, des quatre facettes du facteur H, la Sincérité est celle qui présente le moins de convergence entre l'évaluation par soi et par autrui ( $r = .20$ ). Les auteurs postulent que les caractéristiques associées à ce trait sont particulièrement difficiles à observer par d'autres personnes ce qui rendrait l'évaluation par autrui moins pertinente, toutefois cette hypothèse n'a pas été testée. En revanche, des études comportementales ont permis d'attester la validité conceptuelle du facteur H, en montrant que les personnes qui présentaient des scores bas sur H, étaient également les personnes qui présentaient le plus de comportements d'exploitation et de non-coopération dans le dilemme du prisonnier (Zettler, Hiblig et Heydasch, 2013, cités par Ashton et Lee, 2014) et celles qui montraient le plus de comportements de resquillage dans des situations de jeu (Hiblig, Zettler, Heydasch, 2012, cités par Ashton et Lee, 2014). Ainsi sans tenir compte de la facette Sincérité, l'accord des évaluations par autrui et par soi présente une corrélation autant, voir plus élevée, que les autres dimensions ( $r = .56$ ).

Tableau 2. *Convergence entre l'évaluation par soi et par autrui pour les échelles de l'HEXACO-PI-R (N = 2133) (Reproduit de Ashton, Lee et De Vries, 2014).*

	Soi / Autrui M (SD)	Soi / Autrui $\alpha$	Soi / Autrui $r$
Honnêteté-Humilité	3.23(.61) / 3.20(.64)	.82 / .86	.47
Emotionalité	3.42(.62) / 3.30(.63)	.84 / .87	.63
eXtraversion	3.48(.57) / 3.52(.59)	.85 / .87	.56
Agréabilité	2.96(.59) / 3.10(.66)	.84 / .89	.48
Conscience	3.44(.58) / 3.43(.63)	.83 / .88	.53
Ouverture à l'expérience	3.37(.60) / 3.16(.62)	.81 / .84	.56

Note. HEXACO-PI-R = HEXACO Personality Inventory-Revised.  $\alpha$  = Consistance interne,  $r$  = Corrélation de Bravais Pearson.

### 3 Le modèle HEXACO

Le modèle appelé HEXACO représente d'une part le nombre de facteurs (hexa signifie 6 en grec) et d'autre part les lettres des six domaines de la personnalité qu'il évalue : Honnêteté-Humilité, Émotivité, eXtraversion, Agréabilité, Conscience et Ouverture à l'expérience. Chaque dimension comprend quatre échelles (par exemple, la dimension Émotivité est composée des échelles Anxiété, Dépendance, Appréhension et Empathie). Les auteurs Lee et Ashton (2008) ont développé l'inventaire de personnalité HEXACO-PI-R basé sur leur modèle HEXACO.

Le modèle HEXACO appartient à la même catégorie de modèles que le Modèle en 5 facteurs (*Big Five*), les modèles hiérarchiques en traits. Ces deux modèles montrent donc des similitudes, mais également des différences. Par exemple, le modèle HEXACO comporte une dimension (Honnêteté-Humilité) qui, à première vue, n'apparaît pas dans le Big Five ou dans des inventaires comme le NEO-PI-R-R. Lors de votre utilisation de l'HEXACO-PI-R, vous constaterez également que ses 25 échelles ne sont pas entièrement équivalentes aux 30 facettes du NEO-PI-R-R. En outre, si les domaines eXtraversion, Conscience et Ouverture à l'expérience sont proches des dimensions de même nom du NEO-PI-R, les domaines Émotivité et Agréabilité présentent quelques singularités par rapport aux dimensions Névrosisme et Agréabilité du NEO-PI-R. Nous aborderons en détails ces différences dans le point 3.2 de ce chapitre. Nous allons tout d'abord vous présenter brièvement la genèse du modèle HEXACO.

#### 3.1 Présentation de la genèse de l'HEXACO

Comme nous l'avons vu, la structure du Big Five découle des études lexicales menées dans un contexte culturel propre à la langue anglaise ce qui mena certains chercheurs (e.g. Di Blas & Forzi, 1998 ; Lee & Ashton, 2006) à s'interroger sur la généralisation de ces caractéristiques dans d'autres cultures. En effet, si les cinq mêmes facteurs se retrouvaient dans les études lexicales conduites dans d'autres langues, alors nous pourrions raisonnablement penser que l'ensemble des variations individuelles de la personnalité pourraient être résumées et décrites à l'aide des facteurs du Big Five. En d'autres termes, retrouverions-nous les cinq mêmes facteurs si les études étaient effectuées dans d'autres langues ?

Entre 1980 et 2000, des études furent menées dans des langues telles que croate, hollandais, philippin, français, allemand, grec, hongrois, italien, coréen, polonais et turc, afin de répondre à cette question (Ashton, 2018). Ces études utilisèrent la même méthode que celles relatives au Big Five, à savoir l'analyse factorielle. Cependant les importants progrès informatiques permirent aux chercheurs d'effectuer leur analyse sur un plus grand nombre de variables sans le besoin de les regrouper au préalable. Ainsi, des centaines d'adjectifs décrivant la personnalité purent être analysés individuellement. Les résultats de ces études montrent des similarités mais également des différences avec celles réalisées en anglais. Une des découvertes majeures est l'émergence d'un sixième facteur dans toutes les langues citées ci-dessus (Ashton, 2018).

En 1997, Ashton et Lee, s'intéressent à la question de l'universalité de traits de personnalité décrit par le modèle du Big Five. En partant du constat que la plupart des études lexicales ont été menées dans la culture américaine ou européenne, ils s'interrogèrent à savoir si la même structure de personnalité serait trouvée dans un contexte asiatique. Ils entament une recherche en Corée basée sur 400 étudiants, les premiers résultats leur permettent de confirmer l'organisation en cinq facteurs,

cependant en réexaminant leurs données, ils s'aperçoivent qu'une organisation en six facteurs permet de mieux rendre compte des différences interindividuelles. La structure mise en évidence par cette recherche est proche du Big Five, mais révèle un 6<sup>ème</sup> facteur en lien avec les notions d'Honnêteté et d'humilité.

Dans le but de déterminer la pertinence de cette découverte, Ashton et Lee (2004, 2008) reprennent les différentes recherches lexicales réalisées en Europe et relèvent que la plupart des chercheurs indiquent la présence d'un sixième facteur, proche de celui observé en coréen (Ashton, Lee, Perugini, Szarota, & De Vries, 2004 ; Lee & Ashton, 2008). Naturellement, les auteurs se demandèrent pourquoi ce trait de personnalité n'émergeait pas des études lexicales réalisées en anglais ? Une explication possible concerne l'importante avancée technologique acquise durant ces dernières années, laquelle a permis de réaliser des analyses sur la totalité des caractéristiques personnelles présentes dans une langue sans le besoin de recourir à une organisation en « cluster » ; c'est à dire sans la nécessité de regrouper au préalable les adjectifs qui possèdent un sens proche.

Deux études intéressantes ont réexaminé les recherches lexicales anglophones afin d'analyser s'ils trouvaient une structure plus proche de celle identifiée dans les autres langues. Une étude de Goldberg, Ashton et Lee (2004) a utilisé une liste de 1700 adjectifs identifiés par Goldberg et Norman (1967) et Lee et Ashton (2008) ont examinés les 450 adjectifs les plus familiers de cette liste, les résultats de ces deux études montrent une structure similaire à celle du modèle HEXACO (Ashton, 2018). Sans surprise les dimensions Ouverture, Caractère consciencieux et Extraversion ont clairement émergé, en outre les facteurs Agréabilité et Émotivité se sont montrés proches des études lexicales dans d'autres langues. Enfin ces deux études ont montré l'émergence d'un sixième facteur Honnêteté-Humilité. Ces résultats viennent soutenir l'hypothèse que le manque de puissance informatique, au moment des études lexicales en anglais, aurait empêché d'identifier l'organisation en six facteurs trouvés dans les autres langues. En outre ces résultats soutiennent que le modèle HEXACO est pertinent pour la description de la personnalité.

Ashton et Lee (2004, 2006) développèrent le questionnaire HEXACO-PI et proposèrent une version révisée, HEXACO-PI-R, en 2017, afin de mesurer les traits relatifs à cette nouvelle structure de la personnalité. Nous reviendrons sur les principaux résultats issus de la comparaison des six facteurs avec ceux du Big Five dans le point suivant.

### 3.2 Les dimensions et les facettes de l'HEXACO

L'HEXACO-PI-R comprend 24 échelles, chacune reliée à un des six domaines ; Humilité-Honnêteté, Émotivité, eXtraversion, Agréabilité, Conscience et Ouverture ; ainsi qu'une 25<sup>e</sup> échelle nommée Altruisme. Cette échelle est dite interstitielle, car elle n'appartient pas à une seule dimension mais à plusieurs (nous y reviendrons plus loin). L'HEXACO-PI-R comprend 200 items. Chacun des six domaines est évalué par 32 items (8 items par échelle). L'échelle interstitielle Altruisme est également évaluée par 8 items. Chaque item se présente sous forme d'une affirmation que le-la client-e doit évaluer à l'aide d'une échelle de Likert en cinq points. Tout comme d'autres inventaires de personnalité tels que le NEO-PI-R, l'HEXACO-PI-R permet une description de la personnalité à différents niveaux de précision. Si les six domaines fournissent une image globale, les échelles permettent une description plus fine de la personnalité et le-la psychologue conseiller-ère peut bien sûr revenir avec le-la client-e sur ses réponses aux items individuels afin de vérifier des hypothèses, ajuster le profil, générer des pistes d'approfondissement, etc.

Les auteurs de ce modèle proposent une perspective évolutive pour appréhender les dimensions comme des stratégies inconscientes sur lesquelles les individus diffèrent. Ainsi ils présentent les avantages et les inconvénients qu'on peut avoir chacune de ces conduites au cours de l'évolution humaine et dans nos sociétés contemporaines. En outre, cette approche favorise une lecture des facteurs de manière individuelle et contextuelle, par exemple se méfier des autres peut être adapté et indiqué dans un contexte mais moins dans un autre. Dans cette perspective Ashton et Lee (2012) proposent deux axes pour appréhender les dimensions de l'HEXACO, une première rend compte de l'engagement et de l'effort alors que le deuxième est en lien avec la tendance à l'empathie ou son antagonisme. Selon cette grille de lecture, l'axe engagement-effort concerne des scores hauts sur les facteurs Ouverture, eXtraversion et Caractère consciencieux. Le deuxième axe tendance à l'empathie est en lien avec l'Honnêteté-Humilité, Émotivité et Agréabilité.

### *Similitudes et différences avec le Big Five*

Tout comme le modèle Big Five, le modèle HEXACO décrit la personnalité en termes de *traits*. Ceux-ci peuvent être conçus comme des dispositions individuelles, relativement stables dans le temps et entre différents contextes, qui influencent les comportements, les pensées et les émotions. Nous employons ici le verbe « influencer » car ces dispositions ne sont pas des déterminants. Ainsi, une personne ayant un score d'Extraversion élevé ne sera pas obligatoirement un « moulin à paroles » incapable de s'arrêter et à l'affût de la moindre fête. Le score d'Extraversion élevé de cette personne implique plutôt qu'elle aura, de manière générale, une plus grande tendance que la plupart des individus à partager ses expériences, à se trouver dans des événements sociaux, à s'exprimer en public, etc. De plus, le rôle de la situation et du moment ne saurait être omis : que notre score d'Extraversion soit élevé, moyen ou bas, nous ne nous comporterons sans doute pas de la même façon selon que nous participons à un dîner d'entreprise ou à un repas en amoureux. De même, nous nous comporterons sans doute aussi différemment si nous sommes fatigué-e-s, si nous avons récemment appris une bonne nouvelle ou si nous sommes en plein déménagement.

Le MCF ou modèle HEXACO, et leurs instruments respectifs (NEO-PI-R et HEXACO-PI-R) partagent une autre caractéristique importante : ce sont des *modèles hiérarchiques*. Ainsi, le NEO-PI-R mesure cinq dimensions de personnalité qui elles-mêmes comportent six facettes chacune. Par exemple, la dimension Névrosisme comporte six facettes : Anxiété, Colère-Hostilité, Dépression, Timidité sociale, Impulsivité et Vulnérabilité. Le modèle HEXACO comporte quant à lui *six domaines*, chacun comprenant *quatre échelles*. Par exemple, le domaine Émotivité, qui se recoupe en grande partie avec la dimension Névrosisme du Big Five, comporte quatre échelles : Anxiété, Dépendance, Appréhension et Empathie. La liste des dimensions et échelles de l'HEXACO figure dans le tableau 12.

### *Similitudes et différences des facteurs*

Les six dimensions du modèle HEXACO sont Honnêteté-Humilité, Émotivité, eXtraversion, Agréabilité, Conscience, Ouverture à l'expérience. Le modèle de l'HEXACO propose par ailleurs une échelle interstitielle, Altruisme, qui n'est incluse dans aucune des dimensions. Si d'emblée nous constatons une sixième dimension par rapport au modèle du Big Five, passons d'abord en revue les différences et similitudes des cinq autres facteurs, nous reviendrons en détails sur le facteur Honnêteté-Humilité (H).

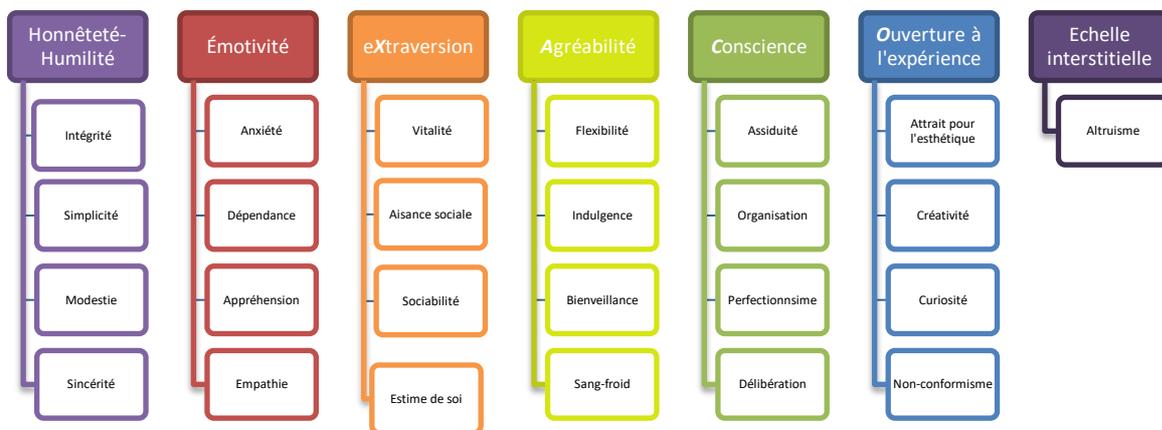
Les structures hiérarchiques du NEO-PI-R et de l'HEXACO-PI-R nous amènent naturellement à tenter de les comparer, néanmoins il convient de remarquer que le

nombre différent de dimensions/domaines et de facettes/échelles ne permet pas d'établir des équivalences formelles. Si les six facteurs du modèle HEXACO présentent de nombreux chevauchements avec les dimensions du Big Five, ils expliquent également une part de variance des différences interindividuelles qui ne sont pas ou peu expliquées par le modèle en cinq facteurs (Ashton et al., 2014).

Notons cependant que la dimension Ouverture comporte des différences selon les langues, parfois des caractéristiques personnelles telles que le fait de ne pas être conventionnel était inclus dans ce facteur alors que dans d'autres, il ne l'était pas (Ashton, 2018). On peut toutefois considérer que les trois domaines eXtraversion, Conscience et Ouverture de l'HEXACO-PI-R sont globalement similaires aux dimensions du même nom dans le NEO-PI-R et peuvent donc être interprétés de la même manière. En revanche, si certaines échelles de l'HEXACO-PI-R sont assez proches de certaines facettes du NEO-PI-R (par exemple, l'échelle Sociabilité est très proche de la facette Grégarité), d'autres le sont moins. Ainsi, l'échelle Vitalité, qui correspond à une tendance à être enthousiaste et énergique, reflète des éléments propres à deux facettes du NEO-PI-R, Activité et Émotions positives. Au contraire, les dimensions Agréabilité, Honnêteté-Humilité et Émotivité de l'HEXACO se différencient des dimensions du Big Five.

Ci-dessous, vous trouverez les descriptions des six facteurs, adaptées du livre Individual Differences, Ashton (2018) ainsi que les adjectifs groupés par l'analyse factorielle sous un même facteur. Nous nous attarderons bien sûr davantage sur les trois dimensions qui diffèrent le plus des domaines du Big Five.

Tableau 3. Structure de l'HEXACO-PI-R.



**eXtraversion**

Dans la plupart des études lexicales conduites en danois, français, allemand, hongrois, italien, coréen et polonais, le facteur eXtraversion correspondait au construit des études lexicales conduites en langue anglaise (Ashton, Lee, Perugini, & Szarota, 2004) Par exemple, les termes tels que vif, bavard, extraverti, social, actif, joyeux versus timide, passif, introverti, réservé, calme saturaient sur ce facteur. En revanche d'autres caractéristiques associées à ce facteur telles que l'assurance, l'indépendance et la bravoure saturaient davantage sur le facteur Émotivité (Ashton, Lee, Perugini, & Szarota, 2004).

Conscience

Les études lexicales conduites dans d'autres langues rendent compte des caractéristiques habituelles du Caractère consciencieux du NEO-PI-R. En outre, elles correspondent aux descriptions proposées par Peabody et De Raad (2002), notamment le contrôle des pulsions, la responsabilité et l'ordre. Par exemple, les termes tels que discipliné, organisé, assidu, minutieux, précis, rigoureux versus négligeant, paresseux, insouciant, irresponsable, distrait découlent de l'analyse factorielle. En revanche, les adjectifs associés à la morale saturaient davantage sur le facteur H (Ashton, Lee, Perugini, & Szarota, 2004).

Ouverture à l'expérience

Pour le facteur Ouverture, les analyses factorielles des études lexicales regroupent des termes tels que créatif, intellectuel, non conventionnel, innovant versus superficiel, conventionnel. La créativité, l'intellect, le non-conventionalité ou la philosophie correspondent bien aux caractéristiques connues de ce facteur. En revanche, l'Ouverture montre des disparités de contenu dans certaines langues, par exemple en hongrois ou coréen, le pôle négatif inclut des termes tels que bête, pas éduqué, fidèle ou impatient. En outre, en français on ne trouve pas de terme associé à l'intelligence ou la réflectivité, alors qu'en hongrois ce sont les aspects liés à l'imagination qui sont absents. Pour mieux rendre compte de ces différences, le nom de non-conventionnel ou, Intellect-Imagination pourrait être ajouté (Ashton, Lee, Perugini, & Szarota, 2004).

Agréabilité

En ce qui concerne la dimension Agréabilité (A), elle peut, globalement, être comparée au domaine du même nom dans le NEO-PI-R. On soulignera néanmoins que la facette Altruisme du NEO-PI-R fait partie du domaine Agréabilité alors que dans l'HEXACO-PI-R elle est considérée comme une échelle interstitielle. Ce choix est motivé par Lee et Ashton (2008) qui ont montré que ce trait peut saturer sur trois dimensions (Honnêteté-Humilité, Agréabilité et Émotivité), et non une seule.

Pour le facteur Agréabilité, l'analyse factorielle a regroupé les termes suivants : paisible, patient, agréable, doux, versus, soupe au lait, colérique, têtu, querelleur. Ce facteur corrèle positivement avec le domaine de même nom du NEO-PI-R, mais corrèle aussi, négativement et dans une moindre mesure, avec la dimension Névrosisme du NEO-PI-R (Gaughan, Miller, Lynam, 2012 ; Ashton, Lee, de Vries, 2014). Cela semble principalement dû à la proximité entre l'échelle Sang-froid du domaine Agréabilité et la facette Colère-Hostilité du domaine Névrosisme, qui évaluent toutes deux la tendance à s'emporter et se mettre en colère. En résumé, si la dimension Agréabilité de l'HEXACO-PI-R est proche du domaine du même nom dans le NEO-PI-R, elle évalue, néanmoins, certains aspects associés au domaine Névrosisme du NEO-PI-R.

Agréabilité - HEXACO

Agréabilité – NEO-PI-R

Le facteur A de l'HEXACO partage des traits de personnalité tels que la gentillesse avec la dimension du même nom dans le Big Five,

Agréabilité – HEXACO-PI-R

Névrosisme – NEO-PI-R

Les caractéristiques telles que la douceur ou le caractère querelleur corrèlent avec le facteur Agréabilité dans de nombreuses langues mais pas dans la dimension Agréabilité du Big Five.

En effet ces traits de caractère sont présents dans la dimension Névrosisme du NEO-PI-R qui contient des aspects de la personnalité tels que la patience versus l'irritabilité. (Ashton et al., 2014).

**Émotivité**

Le facteur Émotivité (E) correspond en partie au Névrosisme du Big Five. Les adjectifs associés à ce facteur concernent des traits de personnalité tels que : vulnérable, anxieux, sensible, sentimental, versus courageux, dur, indépendant, impassible. Si le facteur E de l'HEXACO inclut identiquement des caractéristiques liées à l'anxiété de la dimension Névrosisme, il n'inclut pas les affects externes tels que la colère (Ashton, 2018), et n'inclut donc pas une facette Colère telle que celle du NEO-PI-R. En effet dans l'HEXACO, ces aspects correspondent à la dimension Agréabilité et plus particulièrement à la facette Sang-froid. Ainsi si E présente des similitudes avec le domaine du Névrosisme, elle évalue également des aspects liés à l'Agréabilité du NEO-PI-R.

La dimension E de l'HEXACO PI-R peut donc être comparée, sur certains aspects à la dimension Névrosisme du NEO-PI-R mais on remarquera que (1) les facettes Colère-Hostilité et Vulnérabilité du NEO-PI-R se retrouvent dans une seule et même échelle de l'HEXACO nommée Sang-froid et concerne par ailleurs le domaine Agréabilité de l'HEXACO PI-R, (2) que le domaine Émotivité comprend une échelle nommée Empathie, qui représente la tendance à ressentir des liens affectifs avec les autres et le fait d'être touché par leurs émotions ou les événements de leurs vies (mariage, maladie, accident, ...) ; ces aspects n'apparaissent pas dans la dimension Névrosisme du NEO-PI-R, mais présentent en revanche des aspects du domaine Agréabilité du NEO-PI-R, notamment la facette Altruisme.

Émotivité - HEXACO	Névrosisme – NEO-PI-R
Inclut les caractéristiques de l'anxiété comme la dimension Névrosisme du NEO-PI-R	

Émotivité - HEXACO	Agréabilité – NEO-PI-R
Facette Empathie de l'HEXACO présente des aspects qui sont inclus dans le domaine de l'Agréabilité du NEO-PI-R, notamment la facette Empathie	

Agréabilité - HEXACO	Névrosisme – NEO-PI-R
Les affects externes tels que la colère sont inclus dans facteur Agréabilité de l'HEXACO, en effet le facteur Émotivité de l'HEXACO n'inclut pas ces aspects contrairement au Névrosisme du NEO-PI-R	
<b>Facette :</b> - Sang-froid	<b>Facettes :</b> - Colère-Hostilité - Vulnérabilité

**Honnêteté-Humilité**

Enfin, on notera la présence d'une sixième dimension nommée Honnêteté-Humilité (H). Ce domaine a une importance particulière dans le modèle HEXACO puisqu'il ne figure pas en tant que dimension indépendante dans le modèle Big Five, où il est confondu avec l'Agréabilité. Pour Lee et Ashton (2008), la dimension d'Honnêteté-Humilité est non seulement une composante importante dans la description de la personnalité mais une structure en six facteurs a en outre l'avantage d'être plus stable et robuste qu'une solution en six facteurs.

Ce facteur comporte des traits de personnalité liés à la sincérité, la justice, la modestie et l'honnêteté et de l'autre côté du continuum liés à la manipulation, l'orgueil, la flatterie et la cupidité. Certains de ces aspects apparaissent en effet dans la dimension Agréabilité du Big Five avec laquelle le facteur H corrèle, toutefois modérément. Bien que le facteur Agréabilité du Big Five capture une part de variance commune du facteur H, des études ont montré que les dimensions du NEO-PI-R n'expliquent en réalité qu'une part de variance de l'HEXACO (Ashton et al., 2014; Gaughan et al., 2012).

Les résultats de ces études permettent de penser qu'un facteur spécifique tel que H est pertinent pour rendre compte des différences interindividuelles (Ashton, 2018), d'autre part les dimensions H et A de l'HEXACO sont particulièrement utiles pour expliquer le lien entre des traits de personnalité et des concepts tels que : la délinquance, la prise de décision, le matérialisme, la prise de risque, les phobies ou la psychopathie (Ashton et al., 2004).

Honnêteté-Humilité - HEXACO	Agréabilité - NEO-PI-R
<b>Facettes :</b> - Modestie - Sincérité	<b>Facettes :</b> - Modestie - Franchise

**Echelle interstitielle**

Enfin, en plus des termes décrivant les facteurs H, E et A, certains adjectifs ont montré des saturations sur plusieurs dimensions, principalement sur H ou sur A et occasionnellement sur E. Ces termes, tels que sympathique, généreux ou doux regroupent une tendance aux comportements prosociaux et jouent un rôle important dans l'interprétation théorique de ce modèle. Ils sont liés à l'échelle interstitielle Altruisme (Ashton et al., 2004).

La facette du NEO-PI-R la plus proche de l'échelle Empathie de l'HEXACO-PI-R est Sensibilité, cette dernière fait partie du domaine Agréabilité dans le NEO-PI-R

*Conclusion*

En résumé, si le nombre de dimensions/domaines varie entre HEXACO-PI-R et NEO-PI-R, le nombre de facettes/échelles diffère aussi et des équivalences exactes ne sont donc pas possibles. Par conséquent, malgré de nombreuses similitudes, il est nécessaire de prêter attention à la structure respective de chacun des modèles. Il faut souligner que l'HEXACO n'est pas une simple réorganisation du modèle en cinq facteurs, ni un « Big Five + 1 ». Nous vous suggérons de vous familiariser avec l'HEXACO à travers la table 4, ci-dessous, qui a été conçue pour vous présenter chaque domaine et échelle de façon claire et intuitive. Elle fournit pour chaque domaine et échelle, deux descripteurs : l'un qui s'applique aux personnes ayant un score très bas sur la dimension ou l'échelle en question, l'autre aux personnes ayant un score très élevé. Vous disposez ainsi, pour chaque dimension et chaque échelle, des deux pôles d'un continuum sur lequel il vous sera possible de situer le-la client-e.

Nous attirons votre attention sur le fait que ces descriptifs ont été conçus pour représenter les deux extrémités d'un domaine ou d'une échelle. Il s'agit de portraits généraux mais qui représentent des positions opposées sur les continuums des domaines et facettes. Ces portraits peuvent ainsi servir de base de discussion avec le-la client-e, par exemple pour explorer ses réponses à certains items. Dans tous les cas, il est important que le-la client-e (et bien entendu le-la conseiller-ère) comprennent que ces descriptifs constituent des sortes de pôles desquels il-elle peut s'approcher ou s'éloigner, et non pas des catégories dans lesquelles il-elle se situerait ou non.

Particulièrement dans le cas des scores bas ou élevés, il est important que le-la client-e ne se sente pas assimilé-e ou confondu-e aux descriptifs : il s'agit d'images globales dont il-elle peut différer sur plusieurs points. Pour le-la conseiller-ère, ces descriptions doivent avant tout servir de balises dans sa compréhension du-de la client-e et lui permettre de vérifier ou d'infirmer ses hypothèses.

Nous vous proposons ci-dessous notre grille de lecture concernant les niveaux extrêmes hauts et bas des dimensions des facteurs de l'HEXACO (Ashton & Lee, 2012).

Tableau 4. *Dimensions et facette de l'HEXACO PI-R pour l'interprétation*

Personnes	avec des valeurs très basses...	avec des valeurs très élevées...
<b>Honnêteté-Humilité (H)</b>	peuvent avoir tendance à utiliser la flatterie ou la manipulation pour atteindre leurs objectifs. Elles peuvent être enclines à enfreindre les règles sociales, voire dans certains cas à employer la fraude ou le vol pour leur profit personnel. Elles sont plutôt attirées par le luxe et le prestige, et pensent parfois mériter des traitements de faveur et/ou un statut social particulier.	ont tendance à respecter les règles, même si elles ont conscience que les transgresser pourrait leur apporter des avantages et profits personnels. Elles sont peu enclines à utiliser la flatterie, la fraude ou le vol pour atteindre leurs objectifs. Elles sont peu attirées par le luxe, et tendent à penser qu'elles sont des personnes comme les autres, qui ne méritent pas de traitements de faveur ou de statut social particulier.
Sincérité	peuvent avoir tendance à flatter les autres, à prétendre les apprécier ou à tenter de les culpabiliser afin d'obtenir leurs faveurs.	sont plutôt franches et sincères dans leurs relations avec les autres, et sont peu enclines à utiliser des moyens détournés comme la flatterie ou l'hypocrisie pour obtenir les faveurs d'autrui.
Intégrité	sont attirées par, ou peuvent recourir, à des moyens tels que la fraude ou le vol pour leur profit personnel. Ils tendent parfois à manipuler ou tromper les autres.	sont souvent décrites comme honnêtes et ne cherchent généralement pas à exploiter les autres ou à profiter de la société.
Simplicité	sont attirées par le luxe et un statut social élevé, elles ont tendance à aimer montrer des signes extérieurs de réussite.	ressentent peu d'attrance pour le luxe, ont peu d'intérêt pour les signes extérieurs qui dénotent un statut social privilégié.
Modestie	ont tendance à se sentir importantes et supérieures aux autres, pensent qu'elles méritent d'être traitées de façon privilégiée.	considèrent généralement qu'elles sont des personnes comme les autres qui ne méritent pas de traitements de faveur. Elles sont parfois décrites comme modestes ou humbles.
<b>Émotivité (E)</b>	ont peu tendance à s'inquiéter, même dans les situations stressantes, et ne redoutent généralement pas de se blesser ou de se faire mal. Elles éprouvent peu le besoin de partager leurs soucis avec les autres, et montrent peu d'intérêt à créer et maintenir des liens affectifs avec d'autres personnes.	dans les situations stressantes, elles sont généralement inquiètes et peuvent ressentir une forte anxiété. Elles ont tendance à craindre les blessures ou la douleur physique. Elles éprouvent souvent le besoin de bénéficier du soutien émotionnel des autres, et tendent à ressentir de l'empathie et des liens affectifs forts avec les autres.
Appréhension	sont peu sensibles à la douleur physique et n'ont généralement pas peur de se blesser. Elles gardent leur sang-froid dans les situations d'urgence ou de danger, et sont parfois décrites comme braves, courageuses ou téméraires.	évitent autant que possible les activités qui comportent des risques de blessures et peuvent être particulièrement sensibles à la douleur physique. Elles ont tendance à craindre les risques et dangers.
Anxiété	s'inquiètent rarement et ressentent peu de stress quand elles vivent des difficultés.	ont tendance à être facilement inquiètes et préoccupées, même pour des problèmes relativement mineurs.
Dépendance	se sentent généralement capables de faire face aux problèmes sans l'aide et les conseils d'autrui. Elles ressentent peu le besoin de confier leurs difficultés aux autres.	tendent à ressentir le besoin de partager leurs difficultés avec des personnes qui pourront les conseiller ou les rassurer, et peuvent se sentir impuissantes à affronter les difficultés sans le soutien d'autrui.

Empathie	ressentent généralement peu d'émotions face à la souffrance des autres, ou dans des situations où la plupart des personnes sont émues (séparation, mariage, etc.).	ont tendance à ressentir des liens émotionnels forts avec d'autres personnes et sont en général émues face aux difficultés ou aux émotions d'autrui.
<b>Extraversion (X)</b>	tendent à se considérer comme peu populaires auprès des autres et à se sentir mal à l'aise lorsqu'elles sont au centre de l'attention. Elles sont généralement peu attirées par les activités sociales, et peuvent manquer d'énergie et d'optimisme.	sont en général satisfaites d'elles-mêmes et se sentent confiantes dans les situations sociales telles que prendre la parole en public ou diriger un groupe de personnes. Elles tendent à apprécier les interactions et les activités sociales, et sont souvent pleines d'enthousiasme et d'énergie.
Estime de soi	ont tendance à éprouver le sentiment d'être peu appréciées par les autres, ou à se percevoir comme une personne sans valeur, voire inutile.	sont en général satisfaites d'elles-mêmes, se sentent appréciées et considèrent qu'elles possèdent des qualités qui les rendent aimables.
Aisance sociale	se sentent souvent timides ou mal à l'aise dans les interactions sociales, par exemple lorsqu'elles doivent parler en public ou diriger un groupe de personnes.	se sentent à l'aise et capables de gérer différentes situations sociales comme aborder des inconnus, prendre la parole en public ou diriger un groupe.
Sociabilité	ont tendance à préférer les activités solitaires et à éviter les contacts avec les autres et les conversations.	recherchent les contacts avec autrui, prennent du plaisir à discuter, rendre visite à des personnes, ou participer à des fêtes.
Vitalité	se sentent rarement enjouées ou optimistes, et ont souvent l'impression de manquer d'énergie. Elles sont parfois décrites comme manquant de dynamisme ou peu enthousiastes.	se sentent souvent pleines d'énergie et de bonne humeur, tendent à être dynamiques, joyeuses et optimistes.
<b>Agréabilité (A)</b>	tendent à garder rancune envers ceux-celles qui leur ont fait du tort, et sont assez critiques quant aux défauts des autres. Elles peuvent se montrer têtues lorsqu'elles défendent leur point de vue, et se mettent facilement en colère lorsqu'elles sont contrariées.	pardonnent généralement les torts qu'on leur a causés et sont indulgentes dans leur appréciation d'autrui. Elles sont prêtes à faire des compromis et à coopérer avec les autres, et peuvent facilement garder leur sang-froid.
Indulgence	sont rancunières et pardonnent difficilement à ceux-celles qui leur ont fait du tort ou trahi leur confiance.	sont enclines à pardonner et redonner leur confiance aux personnes qui leur ont causé du tort.
Bienveillance	tendent à évaluer les autres de façon sévère et à émettre des commentaires négatifs sur les autres.	sont généralement indulgentes et tolérantes envers les autres et sont plutôt réticentes à porter des jugements sur les comportements d'autrui.
Flexibilité	peuvent être perçues comme têtues et sur la défensive. Elles sont peu enclines à changer d'opinion et préfèrent que les choses soient faites à leur manière.	sont généralement disposées à coopérer avec les autres, à tenir compte de leurs idées et propositions même si celles-ci peuvent être déraisonnables, et à éviter les disputes.
Sang-froid	ont souvent de la difficulté à garder leur calme et se mettent facilement en colère.	tendent à garder leur sang-froid et ne se mettent que très rarement en colère.
<b>Conscience (C)</b>	ressentent peu le besoin d'organiser leur temps et d'ordonner leur environnement. Elles ont tendance à éviter les tâches ou les objectifs difficiles et à se contenter d'un travail qui contient quelques erreurs. Elles prennent souvent des décisions impulsives ou irréfléchies.	organisent leur temps et leur environnement, et travaillent en général de manière disciplinée pour atteindre leurs objectifs. Elles tendent à rechercher la précision et la perfection dans leur travail. Elles réfléchissent souvent attentivement et sérieusement avant de prendre une décision.
Organisation	ont tendance à être négligentes, désordonnées et à agir de façon peu structurée.	aiment que leurs affaires soient parfaitement ordonnées et s'organisent de façon rigoureuse.
Assiduité	se sentent rarement motivées à fixer et atteindre des objectifs, ont tendance à faire le minimum nécessaire dans leur travail et à abandonner une tâche avant que celle-ci soit terminée.	ont tendance à être ambitieuses dans leurs objectifs, sont souvent prêtes à effectuer de grands efforts pour les atteindre et à y consacrer beaucoup de leur temps.
Perfectionnisme	ont tendance à négliger les détails et à tolérer les erreurs dans leur travail.	sont minutieuses, tendent à se préoccuper des détails et à vérifier attentivement leur

		travail pour déceler les erreurs et des possibilités d'amélioration.
Délibération	agissent souvent impulsivement et tendent à ne pas prendre en compte les conséquences que leurs actes pourront avoir.	évaluent en général soigneusement les différents choix possibles, tendent à être prudentes et à faire preuve de maîtrise de soi.
<b>Ouverture à l'expérience (O)</b>	ont tendance à rester indifférentes face à une œuvre d'art et ressentent peu de curiosité intellectuelle. Elles évitent les activités ou loisirs qui demandent de la créativité, et sont peu attirées par les idées qui peuvent sembler non-conventionnelles ou radicales.	sont facilement captivées par la beauté de l'art et de la nature. Elles sont de nature curieuse et s'intéressent à des sujets variés. Elles utilisent leur imagination librement dans la vie de tous les jours, et s'intéressent aux idées et personnes originales.
Attrait pour l'esthétique	sont peu sensibles à l'esthétique, se sentent rarement captivées par une œuvre d'art, sont plutôt indifférentes à la beauté de la nature (fleurs, paysages, ...)	se sentent attirées et captivées par l'art, sont souvent émerveillées par la nature et prennent plaisir à admirer sa beauté.
Curiosité	montrent peu de curiosité envers le monde naturel et les questions de société, ressentent peu d'intérêt à comprendre les phénomènes naturels, historiques ou politiques.	ont un fort intérêt pour les phénomènes naturels ou sociaux, lisent beaucoup, s'intéressent aux voyages, aux découvertes scientifiques ou à l'Histoire.
Créativité	préfèrent généralement la routine à la nouveauté, ressentent peu le besoin de penser de façon créative, de résoudre des problèmes, ou encore de s'exprimer dans des activités artistiques.	aiment rechercher de nouvelles manières de résoudre des problèmes, s'expriment par l'art, aiment la nouveauté et sont imaginatives.
Non-conformisme	évitent les personnes excentriques ou non-conformistes, sont peu attirées par les idées originales et les opinions qui sortent de l'ordinaire. Elles sont souvent décrites comme conventionnelles.	sont généralement ouvertes aux idées non-conventionnelles ou radicales, apprécient les personnes originales. Elles peuvent également être considérées par les autres comme excentriques.
<b>Altruisme</b>	font généralement peu attention aux sentiments et au bien-être d'autrui, ont peu ou pas de remords à blesser les autres, éprouvent peu de sympathie pour les plus faibles et peuvent parfois être perçues comme dures ou insensibles.	évitent en général de causer du tort aux autres et tendent à faire preuve de générosité et de sympathie envers ceux-celles qui sont faibles ou dans le besoin.

### 3.3 Le facteur Honnêteté Humilité

Le facteur H a de nombreuses implications avec des facteurs personnels, contextuels ou organisationnels et explique l'intérêt qu'il a généré. Au niveau individuel, la personnalité a une incidence sur nos choix politiques, religieux et sur nos comportements et dans ce chapitre nous nous intéressons plus particulièrement à l'influence du facteur H dans les différentes sphères de vie. Nous verrons que le facteur H a une influence sur notre relation à l'argent, au pouvoir, mais aussi sur nos valeurs.

Dans un deuxième temps nous vous proposons de nous attarder sur la combinaison du facteur H avec les autres dimensions de l'HEXACO. D'une part parce que le facteur H est peu connu et d'autre part parce qu'il a un impact important sur de nombreux aspects personnels de la vie d'un individu (Ashton et Lee, 2012).

#### *Les valeurs, les attitudes et les croyances*

Les recherches concernant les différences interindividuelles sur la thématique des valeurs ont dégagé deux axes principaux sur lesquels les individus diffèrent, le premier axe concerne l'attrait pour l'indépendance et la nouveauté (axe changement) versus la conformité et la tradition (axe continuité), le deuxième est en lien avec la recherche du bien-être individuel (axe affirmation de soi) versus une tendance à rechercher le bien-être de la communauté (axe dépassement de soi) (Ashton, 2018). La théorie universelle

de Schwartz (1992) postule que l'ensemble des valeurs peut être résumé par les dix valeurs de base : Bienveillance, Universalisme, Autonomie, Stimulation, Hédonisme, Réussite, Pouvoir, Sécurité et Tradition ; organisées sur les axes continuité vs changement et dépassement de soi vs affirmation de soi.

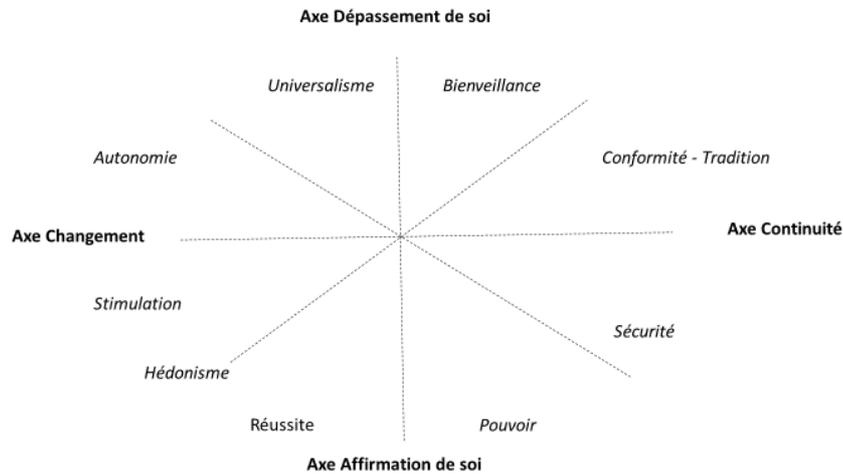


Figure 4. Les deux dimensions du modèle des dix valeurs universelles de Schwartz (1992), adapté de Ashton (2018).

Nous pouvons ainsi nous demander en quoi la personnalité influence-t-elle les valeurs d'un individu ? Une étude conduite par Lee, Ashton, Ogunfowora, Bourdage et Shin (2010) s'est intéressée à cette question et a examiné les liens entre personnalité, valeurs et attitudes dans trois groupes d'étudiant·e·s au Canada, en Corée et aux Etats-Unis. Les résultats de leur recherche ont mis en évidence que les traits d'Ouverture à l'expérience et d'Honnêteté-Humilité sont notamment impliqués dans les questions d'orientation politique et des valeurs. Ainsi, l'Ouverture au changement corrèle positivement, davantage avec les valeurs d'indépendance et d'innovation qu'avec les valeurs liées à la conformité et la tradition. Un des résultats les plus forts concerne la corrélation négative entre le trait d'Ouverture à l'expérience et les valeurs de conformité sociale ( $r = -.33$  à  $-.55$ ) ainsi qu'avec les valeurs associées au dépassement de soi dans l'échantillon canadien ( $r = .36$ ). Un autre résultat intéressant concerne le facteur H, premièrement un niveau bas sur ce facteur montre une forte association avec les attitudes politiques à tendance hiérarchique plutôt qu'égalitaire, cette tendance est appelée l'orientation à domination sociale (Ashton, 2018) et d'autre part un niveau haut sur H corrèle négativement avec l'axe dépassement de soi ( $r = -.47$  à  $-.63$ ).

L'Agréabilité montre également une relation négative assez forte dans l'échantillon coréen avec les valeurs de dépassement de soi ( $r = -.42$ ), le Caractère consciencieux montre quant à lui une relation positive modeste mais constante avec les valeurs associées à l'axe continuité dans les trois échantillons (Lee et al., 2010).

Enfin, les croyances religieuses ont également été mises en lien avec les traits de personnalité. Les résultats rendent compte de faibles relations positives avec l'Honnêteté-Humilité, l'Agréabilité, le Caractère consciencieux et l'Emotivité. Un résultat intéressant concerne la mise en relation du trait Ouverture à l'expérience avec les questions de spiritualité et religiosité. Les personnes avec un score haut sur l'Ouverture auraient davantage tendance à développer une spiritualité que des croyances religieuses traditionnelles (Ashton, 2018).

### *Inclination au crime et la violence*

Les chercheurs-seuses se sont aussi intéressé-e-s aux différences interindividuelles en ce qui concerne la tendance à commettre un crime ou des actes de délinquance. Gottfredson et Hirschi (1990) se sont penchés sur les différences existantes entre les criminel-le-s et les autres personnes. Selon leur perspective la question du self contrôle est essentielle ; les criminel-le-s auraient tendance à agir de manière impulsive en recherchant la gratification immédiate sans réfléchir aux potentielles conséquences, à l'inverse les non-criminel-le-s ne seraient pas moins motivés à commettre des crimes, mais divergeraient sur leur capacité à inhiber leurs impulsions (Ashton, 2018). Ainsi selon les auteurs, on peut considérer que le crime prend sa source dans les comportements humains basiques, tels que la recherche du plaisir et l'évitement de la souffrance, les comportements criminels seraient ainsi des actes permettant d'accéder à une récompense immédiate en dépit de conséquences possible (Romero et al., 2003). En outre, les actes criminels pourraient être associés à d'autres comportements imprudents, tels que la prise de risque dans les comportements sexuels et la consommation de stupéfiants. L'étude de Romero et al. (2003) a notamment permis de soutenir les hypothèses de Gottfredson et Hirschi, en montrant que la prise de risque était le trait le plus associé avec les comportements délinquants.

### *Argent et pouvoir*

Si le facteur H entretient des rapports avec de nombreuses conduites individuelles, il semble que la relation à l'argent et au pouvoir soit fortement coloré par le niveau sur ce trait d'une part, et que d'autre part un niveau bas sur H prédispose à des comportements de délinquance (Lee & Ashton, 2012). Il est toutefois impératif de ne pas tomber dans un déterminisme qui qualifierait toutes personnes avec un score bas comme un candidat idéal à la délinquance et déduire en revanche qu'une personne avec un score haut sur le facteur H est incapable de vol. En effet, il est important de garder en tête que si un comportement donné peut dans une situation être fortement influencé par la personnalité, en revanche dans un autre contexte ce trait n'est absolument pas pertinent pour rendre compte de la conduite. Par exemple, une personne peut commettre un vol dans le seul but de nourrir ses enfants sans que cela n'ait aucun lien avec sa prédisposition personnelle (Lee & Ashton, 2012). Néanmoins, selon les auteurs, un profil de personnalité H-, E-, C- forme un ensemble de traits qui prédispose aux activités criminelles (Lee & Ashton, 2012). Une de leurs étude a, par exemple, mis en évidence que les personnes, qui avouaient avoir volé, étaient majoritairement des personnes avec un score bas sur le facteur H. Par ailleurs ce résultat soutient les recherches effectuées dans plusieurs pays (Lee & Ashton, 2012).

Une étude de Lee, Ashton, Wiltshire, Bourdage, Visser et Gallucci (2013) a par exemple montré que le facteur H corrélait fortement avec les variables ; sexe ( $r = .34$ ), argent ( $r = -.47$ ) et pouvoir ( $r = -.59$ ). Ainsi il semble que leur variance commune soit bien expliquée par le facteur H avec lequel elles entretiennent un lien conceptuel fort, par exemple la motivation du pouvoir, peut être mise en lien avec des caractéristiques d'un score bas sur H, notamment la tendance à vouloir gagner aux dépens d'autrui. Par ailleurs cette étude montre aussi que le concept de la triade noire formée des concepts psychologiques suivants ; narcissisme, psychopathie et machiavélisme, saturent fortement sur le facteur H ( $r = -.94$  pour l'auto-évaluation et pour l'évaluation par les pairs ( $r = -.93$ ), la tendance commune de ces trois variables dénote une prédisposition à manipuler et exploiter les autres pour son profit personnel ce qui correspond à des traits associés à H-.

Ashton et Lee (2012) se sont également intéressés aux questionnaires qui favorisent le profit de l'entreprise en dépit de risques sanitaires ou environnementaux. Pour cela, ils

ont créés des scénarios dans lesquels le sujet pouvait soit maximiser les bénéfices de l'entreprise de manière peu éthique (corruption, risque pour la santé publique, dommages environnementaux) ou refuser pour des raisons morales évidentes. Les résultats rendent compte d'un taux de 15% pour les étudiants qui diraient « oui » ou « probablement oui » à la plupart des scénarios, alors qu'environ 15% répondent « définitivement non ». Qu'en est-il des autres 70% ? ces derniers ont principalement répondu « probablement non » ce qui laisse sous-entendre qu'ils tiennent compte des aspects moraux et tendent vers une solution éthique. Dans un deuxième temps, les scores des sujets à l'HEXACO PI-R ont été mis en lien avec leurs réponses, les trois-quarts des étudiants disposés à tirer profit d'une situation peu éthique avaient un score en dessous de la moyenne sur le facteur H, comparativement ceux qui étaient le moins disposés à tirer profit d'une telle situation, avaient un score en dessus de la moyenne sur H. Comme les auteurs le soulèvent, il est important de noter que les situations étaient hypothétiques, dès lors il est probable que ces résultats surestiment les personnes capables d'agir de la sorte, de l'autre côté il est aussi possible que dans une situation réelle, l'aspect économique influence davantage de personnes. Néanmoins ces résultats sont importants, car ils suggèrent l'importance du facteur H en ce qui concerne l'éthique dans le monde entrepreneurial (Lee et Ashton, 2012).

### *Santé*

Il est aisé d'imaginer que des caractéristiques liées au Caractère consciencieux (Conscience dans l'HEXACO-PI-R) et la Stabilité émotionnelle soient impliqués dans les questions de consommation abusive de substances (alcool, tabac, drogue, etc). En effet un haut niveau sur C est associé avec la gestion des pulsions et de la discipline et joue donc un rôle important dans le fait de résister aux tentations. En revanche une personne avec un niveau d'anxiété élevé (Émotivité bas) pourrait avoir tendance à consommer dans le but de contrôler ou diminuer son anxiété. Mais qu'en est il réellement ? Une étude s'est penchée sur cette question et a mis en évidence les traits de personnalité associés à la prise de stupéfiants (tabac, alcool et drogue). Leurs résultats soutiennent ces hypothèses, les participants avec une addiction avaient un score plus bas sur le Caractère consciencieux que ceux sans trouble addictif (de 1/2 à 2/3 d'écart type plus bas que les autres), par ailleurs les participants avec une addiction avaient généralement un score d'Émotivité plus bas, toutefois cette relation est modeste comparée à celle avec la Conscience. Un résultat particulièrement intéressant de cette étude concerne le fait que la personnalité semble davantage être prédicteur des questions d'addiction qu'une simple conséquence. Les personnes sans addiction évaluées dans un intervalle de trois ans, soit à 17 ans et à 20 ans, avaient généralement un score plus haut sur C et plus haut sur E que les sujets ayant développés une addiction dans ce même laps de temps (Elkins, King, McGue, & Iacono, 2006, cités par Ashton 2018). Les résultats de cette recherche sont par ailleurs consistants avec d'autres études qui ont montré l'implication du facteur C et plus particulièrement de la facette Contrôle de soi qui corrèle négativement avec l'abus d'alcool et de drogue ( $r = -.25$ ) et dans une moindre mesure avec l'addiction au tabac ( $r = -.15$ ) (Bogg et Roberts, 2016, cités par Ashton, 2018).

### 3.4 Combinaison entre H- et les autres dimensions (+ et -)

Nous vous proposons ci-dessous la description d'un individu avec un profil H- en combinaison avec les autres facteurs, notamment parce qu'il peut s'avérer délicat de ne pas basculer dans une description négative de ces individus. En effet, comme nous l'avons vu, l'influence du facteur H peut être un prédicteur de comportements problématiques et a été mis en lien avec les questions de délinquance, de vols, mais aussi avec l'argent, le sexe et le pouvoir. En outre, les termes utilisés pour décrire les

traits de personnalité du facteurs H- sont par exemple : prétentieux, hypocrite, égocentrique, sournois, trompeur, cupide ; dès lors il est essentiel de prendre en compte les autres traits de personnalité qui peuvent tempérer ces caractéristiques d'une part et d'autre part de comprendre comment certaines dispositions personnelles peuvent s'avérer des qualités recherchées dans un contexte professionnel spécifique. En effet, selon le domaine professionnel et dans le monde de l'entreprise en général, de nombreux métiers nécessitent des compétences dans l'art de négocier et la capacité à savoir traiter avec des clients délicats. Ainsi certains traits de personnalité propres au facteur H peuvent s'avérer « nécessaires », du moins avantageux, pour un-e gestionnaire de client, un-e avocat-e ou un-e homme-femme d'affaire.

Pour l'ensemble des combinaisons ci-dessous, nous nous sommes basés sur les descriptions des auteurs du modèle HEXACO proposées dans le livre « The H Factor of Personality » (Lee & Ashton, 2012). Il est important de garder à l'esprit que les descriptions ci-dessous reflètent des positions extrêmes qu'un individu aurait, sur les facteurs ainsi que sur l'ensemble des facettes. En réalité, il se peut qu'une personne ait un score bas sur le facteur H et sur trois de ces facettes, et cependant avoir un score haut sur la facette Intégrité. Ainsi les descriptions ci-dessous devront être adaptées et dans tous les cas celles-ci doivent servir de base de discussion avec le consultant-e. Celles-ci permettent d'explorer avec lui-elle s'il-elle se reconnaît dans certains de ces traits de personnalité et lui donne l'occasion d'introduire des nuances qui rendent compte de l'organisation unique et complexe de sa personnalité.

**H- E-** Une personne qui aurait des scores bas, voire très bas sur l'ensemble des facettes H et E, pourrait être motivée par un statut élevé et pourrait de manière générale être davantage encline à la prise de risque (*status-driven risk taking*). Ces personnes peuvent être décrites comme froides et impitoyables. Ce profil serait plus commun chez les hommes qui auraient davantage tendance à se décrire que les femmes selon les traits de personnalité de ces deux dimensions. Cette combinaison peut s'avérer dangereuse particulièrement à l'adolescence ou la compétitivité entre hommes est importante et ou la prise de risque peut s'avérer fatale, accident mortel. Il se peut que les personnes avec un profil H-E- poursuivent leurs buts et leurs objectifs sans se soucier des conséquences pour autrui. Les niveaux sur le facteur Agréabilité et l'échelle interstitielle Altruisme peuvent toutefois moduler ces tendances qui doivent dans tous les cas être prises comme des probabilités et servir de base de discussion avec la personne.

**H- E+** A l'inverse une personne avec ce profil est généralement plus sensible aux émotions des autres et évitent généralement de prendre des risques inutiles. Bien qu'elles puissent également avoir tendance à exploiter les autres pour leurs propres intérêts, elles sont généralement moins directes dans leur manière d'agir dans le but d'éviter les confrontations.

**H- X-** Les personnes qui combinent ces traits peuvent parfois être décrites comme arrogantes, elles sont susceptibles d'apprécier le pouvoir et se soucieraient peu des conséquences pour autrui. Leur score bas sur X ne les prédispose pas à vouloir être le centre de l'attention, elles auraient plutôt tendance à éviter les interactions avec les autres qu'elles peuvent parfois juger sans intérêt.

**H- X +** Les personnes avec la combinaison de ces deux traits peuvent avoir tendance à être narcissiques, elles se voient généralement comme des leaders nés et n'ont généralement pas tort dans le sens où il se peut que les autres les perçoivent également comme des personnes charmantes. Les personnes avec un score haut sur X ont tendance à être perçues comme plus charismatiques, néanmoins en tant que leader elles devraient prêter attention aux personnes qu'elles supervisent afin d'être un bon

manager. Ce genre de profils les prédispose à s'exprimer aisément ce qui leur permet souvent d'être le centre de l'attention, ce qu'elles peuvent être plus susceptibles d'apprécier et de rechercher que d'autres personnes. La combinaison de ces deux facteurs peut aussi être mise en lien avec une tendance à la manipulation ou au fait d'exercer de l'influence sur autrui pour parvenir à ses fins.

**H- A-** Les individus avec ce profil de personnalité peuvent être difficiles à vivre, il peut s'avérer particulièrement compliqué de bien s'entendre avec elles. En effet, ils peuvent avoir tendance à tirer profit des situations et des gens, mais en revanche ils auraient aussi tendance à facilement accuser les autres d'abuser d'elle. Cette configuration les prédispose aux relations conflictuelles, car elles ont généralement de la peine à pardonner aux personnes qui l'ont offensées, ce qui pourrait pousser certains individus avec ce profil à la vengeance. Comme nous l'avons vu une des caractéristiques du profil H- est la prédisposition à penser et ressentir mériter un traitement spécial, dès lors si cette personne considère qu'elle est exploitée elle peut se fâcher fortement.

**H- A+** Il est généralement plus facile de s'entendre avec ce type d'individu, d'une part ils ont tendance à être moins susceptibles que les personnes qui présenteraient un profil d'Agréabilité- et d'autre part ils auraient davantage tendance à utiliser la flatterie que la confrontation pour parvenir à leurs fins ou pour influencer les autres. En outre, une personne avec ce type de profil aurait plus de facilité à tenir sa langue et à rester poli dans des circonstances déplaisantes et ce d'autant plus si cela lui permet d'obtenir ce qu'elle souhaite. Si ces personnes sont généralement plus inoffensives et moins dans la confrontation, elles seraient susceptibles d'avoir recours à l'hypocrisie pour parvenir à leurs fins.

**H-C-** Cette combinaison de traits peut prédisposer les individus à avoir un comportement déresponsabilisé sur le lieu de travail. Par exemple, certains individus avec des caractéristiques associées au profil H-C- seraient plus susceptibles que d'autres personnes de ne pas ressentir d'obligation morale envers autrui ou son employeur, cela pourrait par exemple les conduire à ne pas respecter les horaires ou à ne pas se soucier de la qualité de leur travail. Selon Ashton et Lee (2012), ces combinaisons de traits pourraient les prédisposer au vol ou à la tricherie. Cela ne veut évidemment pas dire que toutes les personnes avec ce type profil sont des voleurs, néanmoins une tendance à l'impulsion (C-) combiné à une tendance à manipuler les autres (H-) pourraient, dans certains cas, les conduire à des actes de délinquance sur le lieu de travail ou dans leur vie personnelle. Le manque de contrôle sur leurs pulsions peut également les rendre vulnérables aux problèmes d'addictions.

**H-C+** Tout comme la combinaison de traits H-C-, ce profil reste attentif à la défense de ses intérêts même si cela peut être au détriment d'autres personnes, néanmoins il sait contrôler son impulsivité ce qui lui permet généralement d'agir de manière responsable. Il a d'avantage tendance à chercher les failles du système qui lui permettrait de bénéficier d'avantages en toute légalité. Ce sont souvent des personnes qui travaillent durs et se fixent des objectifs élevés, elles ne se soucient généralement pas de la finalité de leurs actes ce qui peut les mener à travailler dans des domaines peu éthiques ou sans valeurs. A l'inverse une personne présentant des caractéristiques avec un profil H+C+ aurait tendance à favoriser un environnement en accord avec ses valeurs et ses principes.

**H-O-** Les personnes qui présentent des niveaux bas sur ces deux facteurs peuvent être décrites comme superficielles, elles peuvent avoir tendance à s'intéresser à l'art ou aux gens, mais davantage pour exhiber leur statut ou leur prestige que par réel intérêt. Elles peuvent avoir tendance à juger les autres en fonction de ce qu'elles possèdent et de leurs statuts et ne sont généralement pas très ouvertes à la différence.

La personne avec un profil H- peut avoir tendance à exploiter les autres alors que la personne avec un profil O- a de la difficulté à faire confiance aux personnes qu'elles considèrent différentes. Cette combinaison peut les rendre plus susceptibles d'exploiter des personnes qui ne sont pas du même milieu qu'elle.

**H-O+** Les personnes avec cette combinaison de traits tout comme celle avec le profil H-O- apprécient de se mettre en valeur et peuvent avoir tendance à afficher leurs connaissances. Elles apprécient l'art, et celui-ci peut aussi être un moyen pour afficher leur originalité. La personne avec un profil O- peut avoir tendance à être anticonformiste, combiné aux caractéristiques du H- qui manque généralement de considération pour autrui, ces personnes peuvent prendre un malin plaisir à offenser la morale ou des idées conventionnelles et passer pour quelqu'un de radical. Les personnes avec ce profil qui dispose également d'un niveau bas sur C peuvent avoir tendance à revendiquer leur manière de vivre.

## 4 Administration du test

### 4.1 Accès et utilisation de la plateforme PTO

HEXACO-PI-R est un inventaire de personnalité, il peut être utilisé dès l'âge de 16 ans dans certaines conditions, il est néanmoins important de se rappeler que la stabilité de la personnalité augmente jusqu'à l'âge de 30 ans (Terraciano, McCrae, & Costa, 2010). Le questionnaire est disponible sur la plateforme de tests online (PTO) pour laquelle un compte personnel ou professionnel est requis. De manière générale, tous les offices cantonaux d'orientation scolaire et professionnelle et les services cantonaux qui dépendent de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU) ont un accès professionnel qui permet d'accéder à des tests et des outils, dont l'HEXACO-PI-R fait partie, et qui peuvent être utilisés par les experts en orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC).

La plateforme de la PTO est à disposition de tiers contre paiement, néanmoins des connaissances psychométriques sont exigées et un contrat d'utilisation doit être conclu avec le CSFO. Pour plus de renseignements, vous pouvez les contacter par courriel à [info@csfo.ch](mailto:info@csfo.ch)

Une fois que le·la conseiller·ère s'est identifié, il-elle doit tout d'abord créer un·une nouveau·elle client·e afin de pouvoir générer une invitation. Celle-ci peut être envoyée par courrier électronique ou imprimée pour le·la client·e, elle indique le lien du site et le code d'accès. Le questionnaire peut être rempli aussi bien à la maison que dans un centre d'orientation mais un accès Internet est indispensable. Pour des raisons techniques, l'option permettant de répondre à l'aide d'un smartphone n'a pas été supprimée mais elle n'est PAS recommandée.

### 4.2 Passation et cotation

#### *Passation*

Le·la client·e accède au questionnaire en ligne grâce au code d'accès figurant sur l'invitation, il doit accepter les conditions d'utilisation en cochant la case prévue à cet effet avant la passation du test. La déclaration de consentement stipule entre autres, la responsabilité en matière de protection de données, la suppression des données et la réutilisation des informations par le CSFO. Il est, par exemple, explicité comment les résultats seront utilisés (conseil en orientation et exportation anonyme de données brutes), que seul·e le·la conseiller·ère et les personnes en charge de l'exploitation de la plateforme ont accès aux données personnelles, et que les client·e·s ont le droit de supprimer leurs données. Nous vous rappelons que la loi sur la protection de données vous astreint à garder confidentiel les informations personnelles de votre client·e.

Ci-dessous, un exemple de l'invitation que le·la client·e reçoit avec le code d'accès qui lui permettra d'accéder à une passation sécurisée sur son ordinateur.

Bonjour ,

Votre conseiller/ère a préparé pour vous une série de tests.  
Vous aurez un accès comme suit:

1. Ouvrez la page <https://otp.sdbb.ch>
2. Entrez le code d'accès
3. Suivez les instructions

Figure 5. Exemple d'invitation avec code accès

Puis le-la client-e introduit le code d'accès indiqué dans l'invitation au point 2.

**Code d'accès**

Saisir code d'accès

Par l'utilisation de cette application, vous acceptez automatiquement la **déclaration de consentement** de cette application.

Accès à la place de test

Figure 6. Code d'accès et déclaration de consentement

Ensuite le-la client-e entre ses données personnelles si celles-ci n'ont pas été remplies au préalable par le-la conseiller-ère. Les informations obligatoires à fournir sont les noms et prénoms ou un numéro d'identification (selon le choix du-de la conseiller-ère), la date de naissance et le sexe. Pour le sexe, la possibilité est donnée au-à la client-e de cocher « inter » sexe, toutefois nous ne disposons malheureusement pas de normes pour cette population. Nous recommandons donc d'interpréter le questionnaire deux fois, une fois en référence à l'identité de genre de la personne et une fois en référence à son sexe biologique si la personne le souhaite.

**Compléter les données personnelles**

Complétez, s'il vous plaît, vos données personnelles et sélectionnez "Sauvegarder"

<p><b>Prénom *</b> <input style="width: 100%;" type="text" value="Saisir le prénom"/></p> <p><b>Date de naissance *</b> <input style="width: 100%;" type="text" value="jj.mm.aaaa"/></p> <p><b>Titre</b> <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p><b>Lieu</b> <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p><b>Téléphone portable</b> <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p><b>E-Mail</b> <input style="width: 100%;" type="text" value="christelle.vitasovic@unil.ch"/></p>	<p><b>Nom de famille *</b> <input style="width: 100%;" type="text" value="Saisir le nom"/></p> <p><b>Sexe *</b> <input checked="" type="radio"/> Féminin <input type="radio"/> Masculin <input type="radio"/> Inter</p> <p><b>Code postal</b> <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p><b>Pays</b> <input style="width: 100%;" type="text" value="Switzerland"/></p> <p><b>Téléphone</b> <input style="width: 100%;" type="text"/></p>
--	--

Continuer

Figure 7. Données personnelles obligatoires

Lorsque le-la client-e a répondu aux questions sur sa situation actuelle, le tableau ci-dessous apparaît. Une estimation du temps est indiquée entre 30 et 45 minutes pour la passation du questionnaire.



Figure 8. Estimation du temps de passation

Une fois que le-la client-e débute la passation, il-elle reçoit les informations sur les modalités de réponses. Il est aussi mentionné qu'il ne s'agit pas d'un test d'aptitudes et que le questionnaire ne comporte pas de bonne ou de mauvaise réponse. Nous vous suggérons d'énoncer ces quelques règles à votre client-e oralement.

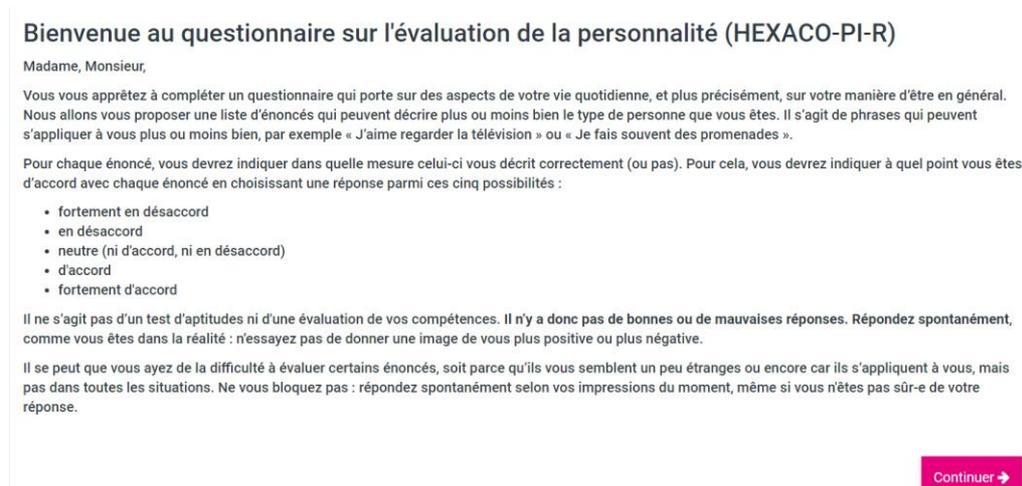


Figure 9. Modalités de réponses

Une fois que le-la client-e clique sur la bannière continuer, une série de questions générales lui sont posées sur sa nationalité, son niveau de formation et son statut professionnel. Après cette série de questions générale le-la client-e débute la passation. Chaque écran du questionnaire comporte douze items. Une barre de progression est affichée et un bouton d'aide, tout en bas de la page, permet de réafficher les instructions (figure 10).

SDBB | CSFO HEXACO-PI-R FR

Page 10: ID 1160

Progrès 47%

	fortement en désaccord	en désaccord	neutre	d'accord	fortement d'accord
Lorsque je voyage, je préfère m'asseoir seul-e plutôt qu'avec d'autres personnes.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lorsque je sais ce que je veux, je n'accepte pas de me contenter de moins.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On me qualifie souvent de perfectionniste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'aimerais bien être auteur-e de bandes dessinées ou dessiner des caricatures politiques pour les journaux.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis spécial-e et supérieur-e de bien des façons.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Je ne comprends pas pourquoi certaines personnes sont si émus lors d'un mariage.	<input type="radio"/>				
Les gens me disent souvent que je devrais sourire davantage.	<input type="radio"/>				
La plupart des gens se mettent en colère plus rapidement que moi.	<input type="radio"/>				
Je ne suis pas quelqu'un qui agit sur un coup de tête.	<input type="radio"/>				
J'évite de fréquenter des gens qui ont des opinions qui sortent de l'ordinaire.	<input type="radio"/>				
J'essaie de donner généreusement à ceux-celles qui sont dans le besoin.	<input type="radio"/>				
Je passe beaucoup de temps à essayer d'améliorer mon travail.	<input type="radio"/>				

← Retour Aide Continuer →

Figure 10. Barre de progression en haut, bouton d'aide en bas

Les client-e-s doivent impérativement répondre à *tous* les items du questionnaire. S'ils ne répondent pas à un ou plusieurs items, un message s'affiche leur demandant de répondre à toutes les questions avant de pouvoir passer à la suite (figure 11). Si le-la client-e ferme le navigateur Internet par inadvertance, les réponses saisies ne sont pas perdues mais les résultats du questionnaire ne seront pas calculés (pour cela, il est impératif de répondre à tous les items).

SDBB | CSFO HEXACO-PI-R FR

Page 11: ID 1180

Progrès 53%

Des réponses sont manquantes ou fausses (cf. les messages en rouge ci-dessous).

	fortement en désaccord	en désaccord	neutre	d'accord	fortement d'accord
Si je veux obtenir quelque chose de quelqu'un, je suis prêt-e à rire de ses blagues, même si elles ne sont pas drôles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les gens disent que je suis une personne courageuse ou intrépide.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai l'impression d'être une personne peu populaire.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux continuer à être ami-e avec quelqu'un qui m'a fait du mal.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Après avoir utilisé un objet, je le range immédiatement à sa place.	Saisie manquante.				
Je n'ai pas vraiment de plaisir à regarder des sculptures.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je continuerais à payer mes impôts même s'il n'y avait aucuns contrôles fiscaux.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens parfois nerveux-se sans réellement savoir pourquoi.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans une discussion avec beaucoup de personnes, je ne donne mon opinion que si on me la demande.	Saisie manquante.				
J'accepte généralement les défauts des autres sans m'en plaindre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Souvent, il m'arrive d'abandonner mes objectifs avant de les avoir atteints.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'aimerais bien visiter les ruines d'anciennes civilisations.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

← Retour Aide Continuer →

Figure 11. Saisie manquante en rouge, le-la client-e doit encore répondre à deux items avant de continuer

Une fois le questionnaire complété, les client-e-s ne reçoivent aucune information sur leurs réponses.

Si vous avez besoin de plus amples informations à propos de la passation en ligne de l'HEXACO, vous pouvez consulter le site [www.test.sdbb.ch](http://www.test.sdbb.ch) ou envoyer vos questions par courriel à [info@csfo.ch](mailto:info@csfo.ch)

### Cotation

Les résultats sont calculés automatiquement et permettent de générer un rapport. Le-la conseiller-ère peut choisir le type de rapport qu'il-elle désire et l'échantillon de référence auquel il-elle souhaite comparer le-la client-e. Selon le contexte d'évaluation, le-la conseiller-ère favorisera une évaluation avec des normes mixtes indifférenciées, par exemple dans les procédures de sélection, en revanche dans un contexte de développement personnel, il-elle choisira de comparer son-sa client-e à son échantillon de référence « Hommes, Femmes ». En effet comme nous l'avons vu dans la partie introductive de ce manuel, des recherches ont mis évidence que le sexe avait une répercussion sur le niveau des traits de personnalité du MCF, ces différences sont d'autant plus marquées dans des sociétés où l'égalité des sexes est présente (Costa et al., 2001).

Dans le cas de personnes transgenres ou avec une identité de genre différente de leur sexe biologique, nous recommandons d'interpréter le test deux fois, une fois en référence à son identité de genre et une fois à son sexe biologique si la personne le souhaite.

Configuration du rapport

Sélectionner les éléments rapports et l'échantillon standard ou groupe étalonné souhaités

Éléments du rapport \*

- Feuilles de profil
- Analyse des réponses aux items
  - Tri par la valeur de réponse
  - Tri par échelles

Echantillon de référence:

Groupe de référence:

Analyser à nouveau Annuler

Figure 12. Configuration du rapport et échantillon de référence

En outre, l'évaluation peut être enregistrée au format PDF afin de l'imprimer ou de l'envoyer au-la client-e. Les rapports sur la plateforme sont supprimés après trois à six mois d'inactivité, la PTO n'est donc pas un moyen de stockage permanent et nous vous suggérons d'enregistrer vos rapports directement dans vos dossiers.

### 4.3 Restitution et interprétation des résultats

Sur la première page de l'évaluation, un diagramme de profil récapitule les domaines et les échelles qui sont évalués (Figure 13). Ce diagramme donne un aperçu rapide et simple du profil du-de la client-e. Il peut être facilement utilisé comme support à la discussion lors de la restitution des résultats. Les six dimensions et leurs échelles, ainsi que l'échelle interstitielle Altruisme sont représentées par des codes couleur différents. Les scores du-de la client-e sont représentés graphiquement par la proportion de couleur dans le pourtour du cercle (dimension) ou dans ses rayons (échelles). Par

exemple, on observe à la figure 13 que le score de la dimension Honnêteté-Humilité (en violet) et Conscience (en vert) sont proches de la moyenne, que deux des échelles sont élevées eXtraversion (en orange) et Agréabilité (en jaune) alors que les deux dernières sont basses Ouverture à l'expérience (en bleu) et Émotivité (en rouge). La ligne en pointillé gris clair indique où se situe la valeur moyenne de l'échantillon de référence dans la dimension ou la facette correspondante.

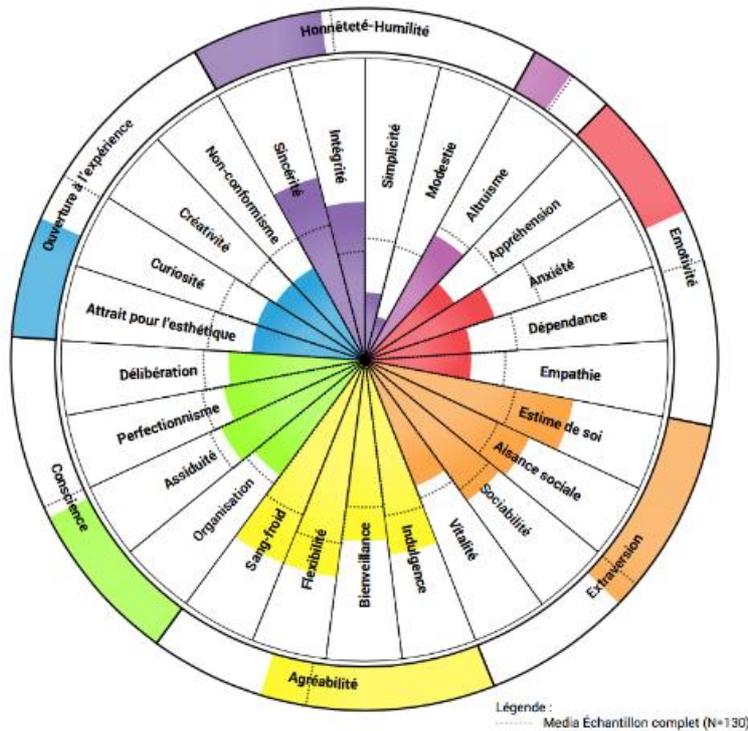


Figure 13. Diagramme d'un profil fictif

Les feuilles de profil présentent les résultats sous forme de scores T avec une moyenne de 50 et un écart type de 10. Veuillez noter que pour des questions de lisibilité, les scores inférieurs à 20 sont notés 20 sur la feuille de profil ; de même, les scores supérieurs à 80 sont notés 80.

Une zone centrale et deux zones latérales permettent de visualiser les scores (Figure 14). La zone centrale correspond à la moyenne de la population  $\pm 1$  écart-type et indique que 68% des répondant-e-s obtiennent un score qui se situe dans cette zone. Un score situé dans la zone gris clair peut donc être qualifié de « moyen ». Les deux zones latérales à  $+ 1$  ou  $- 1$  écart-type de la moyenne contiennent chacune 16% du groupe standard correspondant. Les valeurs dans ce domaine sont décrites comme inférieures ou supérieures à la moyenne.

Néanmoins pour faciliter l'interprétation des scores T, nous vous recommandons d'utiliser une interprétation en cinq intervalles, très faible, bas, moyen, élevé, très élevé comme proposé par McCrae et Costa (2010) dans le manuel professionnel « NEO Inventories for NEO-PI-3, NEO-FFI-3, NEO-PI-R ». En effet, cela offre une plus grande finesse dans l'interprétation des scores et permet de distinguer un score faible d'un score très faible. Nous utiliserons cette méthode dans l'étude de cas

Ainsi les scores T sont groupés dans les intervalles comme suit :

- 20-35 : très faible
- 35-45 : faible
- 45-55 : moyen
- 55-65 : élevé
- 65-80 : très élevé

**Feuille de profil : domaines**

● Échantillon complet (N=130)

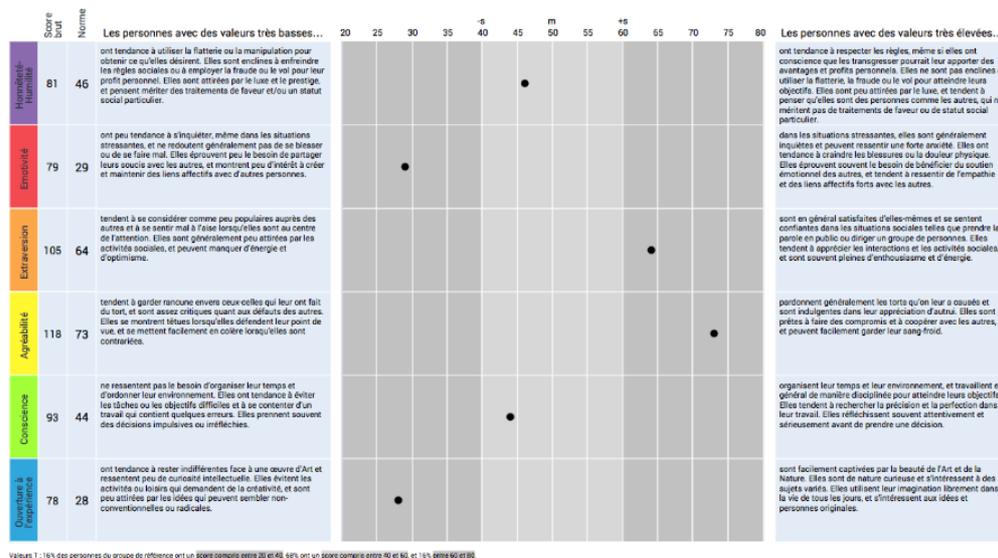


Figure 14. Exemple d'une feuille de profil

**Méthode pour l'interprétation**

Pour l'interprétation et la restitution des scores à l'inventaire HEXACO-PI-R, nous vous suggérons de commencer par les valeurs des six domaines et de l'échelle transversale Altruisme qui permettent une première appréciation globale de la personnalité. Il s'agit ensuite de regarder en détail chacune des quatre facettes des six domaines qui offrent une image plus différenciée du profil de la personne. Enfin il s'agit dans un troisième temps d'explorer et d'analyser les croisements des domaines et des facettes qui semblent pertinents au regard de la demande et des hypothèses du-de la conseiller-ère. Ainsi, deux personnes qui possèdent le même score pour une dimension donnée peuvent différer quant à leurs scores aux différentes échelles et être ainsi très différentes. Par ailleurs, le score de la dimension peut plus ou moins bien résumer les scores obtenus aux échelles. On considère que la dimension résume bien les scores obtenus aux échelles si ceux-ci sont homogènes, c'est à dire que les score des échelles sont assez proches. Par exemple, si le-la client-e obtient des scores très haut sur la facette Appréhension, moyen sur l'Anxiété, très bas sur la Dépendance et assez haut sur l'Empathie, le score de la dimension Émotivité ne devrait pas être restitué, car il résume mal l'information des échelles. Dans ce cas on favorise la restitution des scores aux facettes uniquement.

Lors de la restitution des résultats au-à la client-e, vous pouvez vous aider des descripteurs qui figurent sur la feuille de profil ainsi qu'à la table 4. Cela vous permet de situer le-la client-e entre les deux pôles de chaque domaine et de chaque échelle.

Comme nous l'avons déjà mentionné, il est important de considérer ces descripteurs comme un continuum avec deux pôles dont on peut s'approcher ou s'éloigner. Il est aussi essentiel de garder à l'esprit que les scores reflètent la position d'un individu par rapport aux autres sur un trait de personnalité (Costa et McCrae, 1992). Selon Rolland, (2019, p.81), « On peut appréhender la personnalité de manière dimensionnelle (trait), catégorielle (troubles dans le DSM) et également dans une perspective typologique (types) ». Contrairement aux typologies, les traits de personnalité sont des dimensions continues et renvoient à la notion de « continuum, en effet, bien que la description des échelles suggère un caractère typologique, la position d'un individu à l'autre varie sur le continuum en indiquant une probabilité plus grande de présenter des caractéristiques liées au trait de personnalité (Rolland, 2019).

Les scores obtenus dans les différentes dimensions correspondent à des pourcentages connus de la distribution normale. Les scores élevés ou bas obtenus sur l'un des pôles de la dimension correspondent à une zone dans laquelle 16% de la population obtient des scores considérés élevés (16%) et bas (16%), alors que 68% de la population se situe dans une zone qualifiée de moyenne et correspondant à un trait moins marqué.

Par exemple, un score bas sur le domaine Honnêteté-Humilité signifie que la personne est plus susceptible de briser certaines normes sociales à certains moments ou d'être attirée par des objets de luxe, et non pas qu'elle est un individu immoral et sans scrupules. Il est donc primordial que les client·e·s comprennent que leurs scores permettent de les positionner avec plus ou moins de précision - et de nuances - sur certains aspects de la personnalité, et non de leur appliquer une série de descriptifs.

N'hésitez pas à favoriser une approche exploratoire, par exemple en expliquant que le score bas obtenu dans la dimension Émotivité correspond à des personnes qui ont tendance à généralement ressentir peu d'émotions face à la souffrance des autres, ou dans des situations où la plupart des personnes sont émues (séparation, mariage, etc.), vous pouvez ensuite ouvrir la discussion avec des questions du type « Qu'en pensez-vous ? », « Est-ce que cela vous parle ? », « Trouvez-vous que cela vous reflète ? », « Avez-vous des exemples concrets de ceci dans votre vie quotidienne ? », etc. Cela permet d'une part à la personne de s'approprier les résultats en les contextualisant et d'autre part cela peut permettre de mieux comprendre certaines nuances personnelles. Lorsque la personne ne se reconnaît pas bien dans la description de l'échelle, vous pouvez revenir sur les réponses aux items individuels, afin de mieux comprendre un score à une échelle donnée ou afin de discuter de la réponse à un item en particulier.

## 5 Validation

### 5.1 Échantillon

Un échantillon de  $N = 631$  participants·e-s, âgé·e-s de quinze ans minimum ( $M = 31.04$  ans ( $ET = 12.54$ )), a participé à cette étude de validation. La majorité était de nationalité suisse (63.1%) et 62.8% étaient des femmes. Les niveaux de formation achevés les plus représentés étaient le certificat de fin de scolarité obligatoire (19,3%), un diplôme généraliste du degré secondaire II tels que Maturité, Matu Pro ou Bac (19.3%), un diplôme professionnalisant du degré secondaire II (CFC/AFP ; 18,5%) ou un Master (28.7%). Les trois domaines d'activités les plus représentés étaient le travail social (11.4%), l'éducation (10.3%) et la santé (8.0%). En ce qui concerne la situation professionnelle et académique des participant·e-s, un peu plus de huit sur dix étaient soit collaborateur·trice au sein d'une entreprise (54.7%) ou étudiant·e-s (31.9%).

Pour 79.4% des participant·e-s, l'HEXACO a été rempli dans le cadre d'une démarche de conseil en orientation auprès d'un établissement romand assurant ces prestations ; par conséquent, les participants âgé·e-s de moins de 30 ans sont davantage représenté·e-s (55.9 % de l'échantillon total). La majorité de ces passations ont été effectuées lors de consultations dans des établissements des cantons de Fribourg (27.7%), Vaud (25.0%) et du Valais (21.4%). Le reste des participant·e-s a été recruté par des étudiant·e-s en psychologie de l'Université de Lausanne parmi leurs proches (20,6% de l'échantillon total).

### 5.2 Procédure

Les participant·e-s ont répondu aux 200 items de l'HEXACO ainsi qu'à 16 items additionnels. Ces derniers ont été créés par les auteurs de ce manuel à la suite d'une pré-étude ayant démontré une cohérence interne inférieure au seuil de .70 (coefficient alpha de Cronbach) et afin de disposer d'un pool d'items additionnels. Le but était de disposer d'items qui pourraient être substitués à certains items originaux démontrant des propriétés psychométriques insuffisantes. Au total, trois substitutions ont été effectuées :

- L'item « Je pense que prêter attention aux idées radicales est une perte de temps. » a été remplacé par l'item « La plupart des gens penseraient que mes convictions sont plutôt originales et non-conventionnelles. » ;
- L'item « Je trouve ennuyeux de discuter de philosophie. » a été remplacé par l'item « J'ai tendance à me méfier des idées nouvelles ou révolutionnaires. » ;
- et enfin, l'item « J'ai tendance à être indulgent·e lorsque je juge les autres. » a été remplacé, dans les versions H100 et H60 uniquement, par l'item « Je fais rarement, voire jamais, de commentaires négatifs sur d'autres personnes. ».

Ces items alternatifs présentaient tous des distributions plus proches de la loi normale et ont permis d'améliorer sensiblement la cohérence interne des facettes concernées ainsi que leur validité de contenu apparente.

### 5.3 Structure factorielle

En suivant la procédure employée par les auteurs de l'HEXACO (Ashton & Lee, 2009; Lee & Ashton, 2018; Ashton, 2020, communication personnelle), nous avons effectué une analyse en composantes principales avec rotations varimax pour chaque version de l'HEXACO (i.e., version à 200 items, 100 items et 60 items). Les tableaux 5, 6 et 7 indiquent les saturations de chaque facette sur les six composantes de l'HEXACO. Il

est à noter que l'échelle interstitielle n'est pas incluse dans la version à 60 items et ne figure donc pas dans les résultats que nous exposons ici. Il faut également rappeler que la version à 60 items ne permet pas le calcul de facettes (uniquement des 6 domaines). Les saturations sur les composantes correspondent ici aux moyennes des items de l'HEXACO-60 groupés selon leur facette d'appartenance dans les versions HEXACO-200 et HEXACO-100. Afin d'éviter toute confusion, nous utilisons le terme de « pseudo-facette » dans la table 8.

Nous avons également effectué, pour chaque version de l'HEXACO, une rotation procustéenne de la matrice des saturations après rotations et calculés les coefficients de congruence en prenant comme référence des matrices fournies par les auteurs (Ashton, 2020, communication personnelle) basées sur des données récoltées sur les instruments en langue originale. Les coefficients sont indiqués dans chacune de ces tables.

Concernant l'HEXACO-200, on constate que les 24 facettes montrent toutes une saturation principale sur le domaine attendu, à l'exception de Délibération qui montre une saturation secondaire (i.e., > .40) sur la composante Agréabilité et Assiduité sur la composante Extraversion. L'échelle interstitielle Altruisme sature sur les composantes Honnêteté-Humilité et Émotivité, ce qui est de manière générale cohérent avec les résultats obtenus sur la version en langue originale (rappelons que c'est à cause de cette tendance d'Altruisme à saturer sur différentes composantes que les auteurs l'ont incluse en tant qu'échelle interstitielle n'appartenant pas un domaine particulier de l'HEXACO).

La version HEXACO-100 montre un pattern de saturations similaires, excepté que seule la facette Assiduité montre une saturation secondaire, à nouveau sur la composante Agréabilité et la facette Intégrité montre désormais une saturation secondaire sur le domaine Conscience. L'échelle interstitielle Altruisme sature à nouveau sur les composantes Honnêteté-Humilité et Émotivité.

Enfin, les pseudo-facettes de HEXACO-60 montrent également un pattern de saturation tel qu'attendu à l'exception de la pseudo-facette Indulgence dont la saturation n'atteint pas le seuil de .40 que nous avons retenu sur aucun des six domaines. Elle montre néanmoins une saturation très proche de ce seuil (.38) sur la dimension attendue (Agréabilité).

Pour les trois versions de l'HEXACO, les coefficients de congruence sont globalement élevés et montrent que la structure factorielle est comparable à celle obtenue par les auteurs sur la version originale. Enfin, comme attendu, les dimensions de l'HEXACO montrent des intercorrélations nulles à faibles (Table 11) et les composantes des différentes versions montrent toutes des intercorrélations fortes, supérieures à .89 (intercorrélations moyennes de .95,  $ET = .02$ )

Tableau 5. *Matrice des saturations des 25 facettes et de l'échelle interstitielle Altruisme sur les six premières composantes après rotation VARIMAX et coefficients de congruence après rotation procustéenne (HEXACO – 200)*

Facettes	H (4)	E (2)	X (1)	A (3)	C (6)	O (5)	CC
Intégrité	<b>.66</b>	.07	.01	.21	.37	-.04	.97
Simplicité	<b>.73</b>	-.02	-.07	.14	-.12	.10	1.00
Modestie	<b>.70</b>	.19	-.12	.16	-.01	-.23	.98
Sincérité	<b>.76</b>	-.11	.02	-.05	.15	.02	.94
Anxiété	.03	<b>.67</b>	-.29	-.33	.08	-.06	.99
Dépendance	-.08	<b>.73</b>	.03	-.05	-.08	-.01	.97
Appréhension	-.15	<b>.53</b>	-.37	.12	.10	-.10	.98
Empathie	.17	<b>.80</b>	.16	.05	.13	-.01	.99
Vitalité	.03	-.03	<b>.78</b>	.19	.14	.05	.99
Aisance	-.08	-.16	<b>.74</b>	-.14	.09	.20	.99
Sociabilité	-.08	.30	<b>.74</b>	.03	-.14	<.01	.99
Estime de soi	-.08	-.11	<b>.68</b>	.25	.29	.05	.98
Flexibilité	.12	.03	-.02	<b>.76</b>	-.01	-.12	.99
Indulgence	.12	-.01	.30	<b>.48</b>	-.29	.21	.92
Bienveillance	.21	.12	.09	<b>.67</b>	.01	.04	.99
Sang-froid	<.01	-.18	.03	<b>.79</b>	.08	.12	.97
Assiduité	.10	-.01	<b>.43</b>	-.07	<b>.66</b>	.12	.98
Organisation	.08	-.02	.11	-.06	<b>.71</b>	-.15	.95
Perfectionnisme	.05	.29	-.01	-.14	<b>.65</b>	.17	.99
Délibération	.07	-.01	-.04	<b>.44</b>	<b>.69</b>	.01	.98
Esthétique	.15	.11	-.02	.16	.08	<b>.78</b>	1.00
Créativité	-.09	-.01	.20	-.03	-.04	<b>.75</b>	.99
Curiosité	-.06	-.10	.03	.10	.24	<b>.68</b>	.97
Non-conformisme	-.05	-.07	.09	-.10	-.25	<b>.73</b>	.98
Altruisme	<b>.46</b>	<b>.61</b>	.18	.31	.11	.11	.99
CC	.98	.98	.98	.96	.98	.98	.98

Note. Les coefficients de saturation supérieurs à  $|\cdot 40|$  apparaissent en gras. Les chiffres entre parenthèses correspondent au numéro de la composante dans notre analyse (pour une meilleure lisibilité, les composantes ont été réordonnées dans le tableau).

CC = coefficients de congruence (dernière colonne et dernière ligne) après rotation procustéenne de la matrice de notre échantillon, en prenant comme norme une matrice des données récoltées sur la version en langue originale ( $N = 887$ ) fournie par les auteurs (Ashton, 2020 ; communication personnelle).

Tableau 6. *Matrice des saturations des 25 facettes et de l'échelle interstitielle Altruisme sur les six premières composantes après rotation VARIMAX et coefficients de congruence après rotation procustéenne (HEXACO – 100)*

Facettes	<b>H (6)</b>	<b>E (2)</b>	<b>X (1)</b>	<b>A (5)</b>	<b>C (3)</b>	<b>O (4)</b>	<b>CC</b>
Intégrité	<b>.59</b>	.01	.07	.16	<b>.41</b>	-.07	.96
Simplicité	<b>.67</b>	.02	-.05	.18	-.03	.17	.99
Modestie	<b>.69</b>	.21	-.15	.09	-.03	-.17	.95
Sincérité	<b>.72</b>	-.19	-.03	-.15	.09	-.02	.95
Anxiété	.03	<b>.67</b>	-.25	-.27	.10	-.02	.98
Dépendance	-.05	<b>.70</b>	.14	-.04	-.04	.06	.98
Appréhension	-.10	<b>.61</b>	-.19	-.06	.09	-.11	.96
Empathie	.13	<b>.77</b>	.10	.03	.07	-.03	.96
Vitalité	.04	-.02	<b>.75</b>	.18	.12	<.01	1.00
Aisance	-.08	-.12	<b>.72</b>	-.21	.06	.20	1.00
Sociabilité	-.05	.32	<b>.72</b>	-.02	-.09	.04	.98
Estime de soi	-.10	-.17	<b>.70</b>	.15	.22	.03	.99
Flexibilité	-.01	.09	-.07	<b>.76</b>	.02	-.10	.95
Indulgence	.13	-.08	.32	<b>.52</b>	-.19	.25	.91
Bienveillance	.24	-.10	.08	<b>.59</b>	.01	.01	.99
Sang-froid	-.03	-.17	-.02	<b>.70</b>	.14	.12	.99
Assiduité	.04	.05	<b>.41</b>	-.11	<b>.65</b>	.14	.99
Organisation	.07	.03	.12	-.03	<b>.70</b>	-.15	.99
Perfectionnisme	.14	.17	.01	-.07	<b>.67</b>	.18	.95
Délibération	-.05	-.01	-.07	.29	<b>.70</b>	-.03	.96
Esthétique	.13	.10	-.05	.17	.10	<b>.76</b>	.99
Créativité	-.01	.01	.13	-.11	-.07	<b>.72</b>	.98
Curiosité	-.05	-.11	.01	.12	.22	<b>.65</b>	.97
Non-conformisme	-.07	-.06	.16	-.02	-.15	<b>.69</b>	.98
Altruisme	<b>.43</b>	<b>.48</b>	.27	.33	.12	.10	1.00
CC	.97	.98	.98	.96	.98	.98	.97

*Note.* Les coefficients de saturation supérieurs à  $|\cdot 40|$  apparaissent en gras. Les chiffres entre parenthèses correspondent au numéro de la composante dans notre analyse (pour une meilleure lisibilité, les composantes ont été réordonnées dans le tableau).

CC = coefficients de congruence (dernière colonne et dernière ligne) après rotation procustéenne de la matrice de notre échantillon, en prenant comme norme une matrice des données récoltées sur la version en langue originale ( $N = 100'318$ ) fournie par les auteurs (Ashton, 2020 ; communication personnelle).

Tableau 7. *Matrice des saturations des 24 « pseudo- facettes » (voir note en bas de table) sur les six premières composantes après rotation VARIMAX et coefficients de congruence après rotation procustéenne (HEXACO – 60)*

Pseudo-facettes	<b>H (5)</b>	<b>E (3)</b>	<b>X (1)</b>	<b>A (6)</b>	<b>C (2)</b>	<b>O (4)</b>	<b>CC</b>
Intégrité	<b>.62</b>	.02	.06	.19	.33	-.04	.97
Simplicité	<b>.72</b>	.01	.00	.17	-.09	.15	.99
Modestie	<b>.68</b>	.07	-.05	.02	-.03	-.09	.95
Sincérité	<b>.71</b>	-.14	-.05	-.10	.13	.00	.97
Anxiété	.03	<b>.66</b>	-.22	-.15	.19	-.01	.98
Dépendance	-.04	<b>.71</b>	-.01	.03	-.11	.03	.99
Appréhension	-.12	<b>.65</b>	-.14	-.06	.06	-.08	.96
Empathie	.10	<b>.75</b>	.14	.03	.07	-.04	.96
Vitalité	.00	-.14	<b>.73</b>	.17	.15	.02	1.00
Aisance	-.05	-.09	<b>.70</b>	-.32	.10	.17	.99
Sociabilité	-.04	.21	<b>.74</b>	-.04	-.03	.09	.98
Estime de soi	-.05	-.24	<b>.68</b>	.12	.21	.04	.99
Flexibilité	-.02	.10	-.09	<b>.77</b>	-.05	-.05	.94
Indulgence	.19	-.07	.38	.38	-.24	.17	.90
Bienveillance	.23	-.09	.10	<b>.60</b>	-.01	.02	.93
Sang-froid	-.02	-.11	.01	<b>.68</b>	.16	.10	.99
Assiduité	.09	.11	.32	-.07	<b>.69</b>	.05	.98
Organisation	.09	-.05	.14	.05	<b>.73</b>	-.10	.99
Perfectionnisme	.05	.16	.02	-.18	<b>.63</b>	.14	.97
Délibération	-.01	-.02	-.10	.31	<b>.68</b>	.01	.96
Esthétique	.08	.01	-.02	.13	.09	<b>.76</b>	.99
Créativité	-.03	.02	.07	-.12	-.07	<b>.71</b>	.97
Curiosité	-.04	-.13	.05	.07	.23	<b>.67</b>	.97
Non-conformisme	-.01	-.02	.17	.03	-.14	<b>.65</b>	.97
CC	.97	.97	.97	.95	.97	.98	.97

*Note.* La version HEXACO-60 ne permet pas le calcul des facettes. Celles-ci correspondent ici à la somme des items retenus pour chaque facette dans cette version de l'HEXACO et n'ont été utilisées que dans le but d'en vérifier la structure factorielle, en suivant la procédure réalisée par les auteurs (Ashton, 2020 ; communication personnelle).

Les coefficients de saturation supérieurs à  $|\text{.40}|$  apparaissent en gras. Les chiffres entre parenthèses correspondent au numéro de la composante dans notre analyse (pour une meilleure lisibilité, les composantes ont été réordonnées dans le tableau).

CC = coefficients de congruence (dernière colonne et dernière ligne) après rotation procustéenne de la matrice de notre échantillon, en prenant comme norme une matrice des données récoltées sur la version en langue originale ( $N = 100'318$ ) fournie par les auteurs (Ashton, 2020 ; communication personnelle).

#### 5.4 Fiabilité, indices descriptifs et différences hommes-femmes

Les tables 8, 9 et 10 montrent les moyennes, écarts-types et coefficients alpha de Cronbach (1951) pour les différentes facettes et dimensions de l'HEXACO, à la fois pour l'échantillon global et en fonction du sexe. De façon globale, les différentes facettes montrent un niveau de cohérence interne satisfaisant. Dans le cas de l'HEXACO-200, seule la facette Flexibilité montre un coefficient alpha légèrement inférieur à .70 tant pour l'échantillon global que pour les sous-échantillons hommes et femmes ; l'échelle interstitielle Altruisme montre des coefficients supérieurs à .70 excepté pour les femmes ( $\alpha = .66$ ) ; et les six domaines montrent tous des coefficients supérieurs à .70, quel que soit l'échantillon ou sous-échantillon considéré.

Les coefficients de cohérence interne sont globalement inférieurs pour la version H-100. En considérant l'échantillon global, 8 facettes montrent un coefficient inférieur à .70 (bien qu'ils ne soient que légèrement inférieurs pour trois de celles-ci) ; en considérant le sous-échantillon des hommes, 10 facettes montrent des coefficients inférieurs à ce seuil, bien qu'à l'exception de la facette Flexibilité, les valeurs peuvent être considérées comme proches ou très proches de .70 ; en considérant le sous-échantillon des femmes, 10 facettes également montrent des valeurs inférieures à .70 (dont trois montrant des coefficients pouvant être considérés comme très proches de cette valeur). L'échelle interstitielle Altruisme montre dans les trois cas des coefficients inférieurs à .70. En ce qui concerne les six dimensions, toutes montrent des coefficients alpha supérieurs à .70, quel que soit l'échantillon ou le sous-échantillon considéré.

Enfin, en ce qui concerne les six dimensions de l'HEXACO-60, toutes montrent un coefficient supérieur à .70 à l'exception du domaine Agréabilité qui montre une valeur très légèrement inférieure quel que soit l'échantillon ou le sous-échantillon considéré.

Les moyennes des sous-échantillons femmes et hommes diffèrent sur la majorité des facettes et domaines de l'HEXACO-200. Plus particulièrement, les tailles d'effet de la facette Empathie et du domaine Émotivité peuvent être considérées comme importantes (Cohen, 1988). Les femmes montrent en effet un niveau d'empathie moyen ( $M = 3.93$ ,  $ET = .62$ ) supérieur à celui des hommes ( $M = 3.39$ ,  $ET = .64$ ),  $p < .001$ , ainsi qu'un niveau d'Émotivité ( $M = 3.49$ ,  $ET = 0.47$ ) supérieur au sous-échantillon masculin ( $M = 3.09$ ,  $ET = .53$ ),  $p < .001$ . Les facettes Modestie, Anxiété et Appréhension, l'échelle interstitielle Altruisme et le domaine Honnêteté-Humilité montrent des tailles d'effets qualifiées de moyennes, les femmes ayant des scores moyens systématiquement supérieurs aux hommes. Concernant les tailles d'effets qualifiées de faibles, les femmes montrent des scores supérieurs sur les trois facettes restantes du domaine Honnêteté-Humilité (Intégrité, Simplicité et Sincérité) ainsi que sur les facettes Dépendance, Vitalité, Sociabilité, Organisation et Esthétique. À l'inverse, les hommes montrent des scores moyens supérieurs sur les facettes Aisance sociale, Indulgence, Sang-Froid, Curiosité et Non-conformisme, ainsi que sur le domaine Ouverture.

En ce qui concerne l'HEXACO-100, les différences qualifiées de larges sont également observées sur la facette Empathie et le domaine Émotivité. Les différences qualifiées de moyennes concernent également les facettes Anxiété, Appréhension et l'échelle interstitielle Altruisme, alors que les différences observées sur la facette Modestie et le domaine Honnêteté-Humilité sont à présent qualifiées de faibles. S'ajoutent à ces dernières les facettes Intégrité, Simplicité, Sincérité, Dépendance, Vitalité, Sociabilité, Organisation et Esthétique sur lesquelles les femmes montrent à nouveau des scores moyens supérieurs à ceux des hommes. Il faut également mentionner que la taille d'effet du domaine Agréabilité, qui pouvait être qualifiée de très faible ( $d = .19$ ) dans l'HEXACO-200, est à présent qualifiée de faible ( $d = .24$ ). Le sous-échantillon des

femmes montrent un score significativement supérieur sur ce domaine. Les participants masculins, comme dans l'HEXACO-200, montrent des scores supérieurs sur les facettes Indulgence, Sang-Froid, Curiosité et Non-conformisme.

Enfin, concernant l'HEXACO-60, Émotivité montre une taille d'effet importante et Honnêteté-Humilité une taille d'effet moyenne, tout comme dans les versions HEXACO-200 et HEXACO-100. La taille d'effet du domaine Agréabilité est à nouveau qualifiée de faible ( $d = .13$ ).

Dans le but de comparer la structure factorielle des réponses des sous-échantillons féminins et masculins, nous avons également effectué, pour chaque version de l'HEXACO, une rotation procustéenne de la matrice des saturations d'un sous-échantillon après rotations et calculés les coefficients de congruence en prenant comme référence la matrice des saturations de l'autre échantillon. Les coefficients de congruence obtenus étaient cohérents avec l'hypothèse que les structures factorielles des deux sous-échantillons sont identiques. Autrement dit, bien qu'ils diffèrent par des niveaux moyens plus ou moins élevés sur la majorité des facettes et domaines, les réponses des femmes et des hommes suivent la structure factorielle de l'HEXACO.

Les recherches sur les différences entre sexes réalisées sur le modèle HEXACO sont consistantes d'une part avec les recherches antérieures et d'autre part avec les différences que nous avons observées dans notre échantillon. Ci-dessous nous vous présentons dans l'ordre les principaux résultats qui vont dans le même sens que ceux d'Ashton et Lee (2018). Nous avons comparé les résultats de notre étude et de celle d'Ashton et Lee (2018) sur la version à 100 items : respectivement les femmes ont des scores plus haut sur l'Honnêteté-Humilité ( $d = 0.41$  et  $d = .49$ ) et l'Émotivité ( $d = 0.91$  et  $d = 1.23$ ) ainsi que sur l'échelle Altruisme ( $d = .50$  et  $d = .64$ ). Les tailles d'effet ( $d$  de Cohen) sont considérées comme modérées à fortes. La taille d'effet la plus forte concerne le facteur Émotivité et soutient les résultats antérieurs sur le Big Five concernant le Névrosisme. L'utilisation de normes adaptées aux hommes et aux femmes est donc recommandée, l'HEXACO-PI-R propose des normes hommes, femmes et mixtes.

Tableau 8. Moyennes, écarts-types, fiabilité et différences hommes-femmes pour les facettes, dimensions et l'échelle interstitielle Altruisme de la version HEXACO à 200 items.

Facettes/dimensions	Total			Hommes			Femmes			<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$			
Intégrité	3.85	.72	.79	3.69	.82	.83	3.94	.63	.73	-4.07	<.001	.35
Simplicité	3.77	.76	.85	3.62	.84	.86	3.86	.70	.83	-3.68	<.001	.31
Modestie	3.95	.58	.75	3.76	.63	.78	4.07	.52	.70	-6.22	<.001	.52
Sincérité	3.76	.61	.74	3.62	.65	.77	3.84	.58	.71	-4.16	<.001	.35
Anxiété	3.52	.74	.80	3.26	.77	.82	3.67	.68	.77	-6.60	<.001	.55
Dépendance	3.18	.77	.84	3.00	.80	.86	3.29	.72	.82	-4.62	<.001	.38
Appréhension	2.95	.77	.80	2.71	.75	.81	3.09	.75	.79	-6.10	<.001	.50
Empathie	3.73	.68	.81	3.39	.64	.75	3.93	.62	.79	-10.37	<.001	.85
Vitalité	3.68	.73	.87	3.58	.75	.87	3.73	.72	.87	-2.53	<.05	.21
Aisance	3.07	.80	.85	3.18	.76	.85	3.00	.81	.86	2.69	<.01	.22
Sociabilité	3.41	.69	.78	3.32	.76	.83	3.46	.64	.74	-2.42	<.05	.20
Estime de soi	3.63	.67	.84	3.64	.67	.84	3.62	.68	.84	0.49	n.s.	.04
Flexibilité	2.84	.52	.63	2.85	.49	.57	2.84	.54	.66	0.23	n.s.	.02
Indulgence	2.73	.75	.84	2.83	.74	.83	2.67	.75	.85	2.54	<.05	.21
Bienveillance	3.30	.57	.76	3.31	.58	.78	3.30	.56	.76	0.28	n.s.	.02
Sang-froid	3.22	.78	.85	3.33	.82	.87	3.15	.74	.83	2.81	<.01	.23
Assiduité	3.33	.69	.82	3.32	.74	.85	3.34	.66	.80	-0.41	n.s.	.03
Organisation	3.37	.87	.88	3.26	.82	.87	3.43	.89	.88	-2.46	<.05	.20
Perfectionnisme	3.61	.61	.74	3.54	.62	.74	3.65	.61	.74	-2.13	<.05	.17
Délibération	3.34	.68	.80	3.32	.66	.79	3.35	.69	.81	-0.40	n.s.	.03
Esthétique	3.50	.78	.82	3.40	.83	.84	3.57	.74	.80	-2.64	<.01	.21
Créativité	3.24	.69	.75	3.31	.69	.75	3.20	.69	.75	2.01	<.05	.17
Curiosité	3.35	.76	.78	3.58	.76	.80	3.22	.73	.76	5.78	<.001	.47
Non-conformisme	3.31	.57	.75	3.44	.59	.78	3.23	.55	.73	3.98	<.001	.35
Altruisme	4.08	.51	.72	3.88	.56	.73	4.21	.44	.66	-8.21	<.001	.66
Honnêteté Humilité	3.83	.50	.89	3.67	.56	.91	3.92	.43	.86	-5.90	<.001	.50
Émotivité	3.34	.53	.89	3.09	.53	.89	3.49	.47	.86	-9.85	<.001	.80
Extraversion	3.44	.56	.92	3.43	.58	.93	3.45	.55	.91	-0.50	n.s.	.04
Agréabilité	3.02	.48	.88	3.08	.48	.88	2.99	.47	.88	2.31	<.05	.19
Conscience	3.41	.52	.89	3.36	.51	.89	3.44	.52	.89	-1.93	n.s.	.16
Ouverture	3.35	.53	.89	3.43	.55	.91	3.31	.51	.88	2.74	<.01	.23

Note. *M* = moyenne ; *ET* = écart-type ;  $\alpha$  = coefficient de consistance interne de Cronbach ; *t* = *t* de Student ; *p* = probabilité associée ; *d* = *d* de Cohen (taille d'effet sur la base d'une différence entre deux moyennes d'échantillons indépendants).

Tableau 9. Moyennes, écarts-types, fiabilité et différences hommes-femmes pour les facettes, dimensions et l'échelle interstitielle Altruisme de la version HEXACO à 100 items.

Facettes/Dimensions	Total			Hommes			Femmes			<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$			
Intégrité	3.83	.90	.72	3.66	1.014	.80	3.92	.81	.65	-3.42	<.001	.29
Simplicité	3.62	.95	.82	3.47	1.017	.84	3.71	.90	.81	-2.96	<.01	.25
Modestie	3.91	.65	.59	3.74	.68	.60	4.00	.61	.55	-5.01	<.001	.41
Sincérité	3.56	.76	.61	3.45	.74	.61	3.62	.76	.60	-2.84	<.01	.24
Anxiété	3.70	.83	.70	3.40	.88	.72	3.87	.74	.64	-6.89	<.001	.58
Dépendance	3.21	.85	.74	2.97	.87	.76	3.35	.81	.71	-5.51	<.001	.45
Appréhension	3.01	.86	.68	2.68	.82	.67	3.20	.82	.64	-7.67	<.001	.63
Empathie	3.64	.78	.72	3.24	.76	.68	3.87	.70	.67	-10.66	<.001	.87
Vitalité	3.72	.78	.78	3.60	.79	.78	3.79	.77	.78	-2.91	<.01	.24
Aisance	3.06	.88	.77	3.16	.86	.77	3.00	.89	.76	2.19	<.05	.18
Sociabilité	3.42	.79	.72	3.30	.83	.75	3.49	.75	.70	-2.89	<.01	.24
Estime de soi	3.52	.72	.69	3.56	.71	.69	3.50	.72	.70	1.15	n.s.	.10
Flexibilité	2.66	.65	.48	2.67	.64	.46	2.66	.65	.49	0.13	n.s.	.01
Indulgence	2.68	.85	.77	2.78	.84	.74	2.61	.85	.78	2.47	<.05	.20
Bienvveillance	3.29	.68	.63	3.33	.69	.66	3.26	.67	.62	1.19	n.s.	.10
Sang-froid	3.18	.88	.79	3.34	.91	.81	3.09	.85	.77	3.44	<.001	.28
Assiduité	3.74	.73	.72	3.68	.77	.74	3.78	.70	.71	-1.62	n.s.	.13
Organisation	3.43	.88	.74	3.28	.85	.75	3.52	.89	.74	-3.25	<.01	.27
Perfectionnisme	3.50	.71	.71	3.46	.70	.66	3.53	.72	.74	-1.16	n.s.	.10
Délibération	3.20	.76	.68	3.20	.75	.69	3.21	.76	.68	-0.09	n.s.	.01
Esthétique	3.51	.88	.70	3.39	.91	.73	3.58	.85	.67	-2.62	<.01	.21
Créativité	3.49	.88	.71	3.49	.86	.70	3.48	.88	.72	0.07	n.s.	.01
Curiosité	3.27	.91	.70	3.51	.90	.73	3.13	.88	.66	5.14	<.001	.42
Non-conformisme	3.42	.66	.57	3.38	.69	.62	3.16	.63	.54	3.92	<.001	.33
Altruisme	3.90	.59	.53	3.72	.63	.55	4.01	.54	.47	-6.14	<.001	.50
Honnêteté Humilité	3.73	.57	.81	3.58	.63	.84	3.82	.52	.77	-5.07	<.001	.41
Émotivité	3.39	.59	.82	3.07	.59	.82	3.57	.51	.77	-11.20	<.001	.91
Extraversion	3.43	.60	.86	3.41	.61	.87	3.44	.59	.86	-0.77	n.s.	.06
Agréabilité	2.95	.53	.80	3.03	.53	.79	2.91	.52	.80	2.86	<.01	.24
Conscience	3.47	.55	.81	3.44	.63	.81	3.51	.55	.81	-2.23	<.05	.11
Ouverture	3.39	.60	.82	3.44	.63	.85	3.35	.59	.81	1.97	n.s.	.16

Note. *M* = moyenne ; *ET* = écart-type ;  $\alpha$  = coefficient de consistance interne de Cronbach ; *t* = *t* de Student ; *p* = probabilité associée ; *d* = *d* de Cohen (taille d'effet sur la base d'une différence entre deux moyennes d'échantillons indépendants).

Tableau 10. Moyennes, écarts-types, fiabilité et différences hommes-femmes pour les dimensions de la version HEXACO à 60 items.

Dimensions	Total			Hommes			Femmes			t	p	d
	M	SD	α	M	SD	α	M	SD	α			
Honnêteté-Humilité	3.74	.64	.76	3.60	.70	.80	3.82	.59	.71	-4.03	<.001	.34
Émotivité	3.30	.66	.77	2.98	.64	.76	3.49	.58	.71	-10.13	<.001	.84
Extraversion	3.36	.65	.81	3.37	.65	.82	3.35	.65	.82	0.27	n.s.	.02
Agréabilité	3.06	.54	.69	3.10	.54	.68	3.03	.54	.69	1.57	n.s.	.13
Conscience	3.51	.59	.76	3.44	.59	.76	3.55	.59	.76	-2.26	<.05	.19
Ouverture	3.42	.67	.77	3.46	.69	.80	3.40	.65	.75	1.07	n.s.	.09

Note. M = moyenne ; ET = écart-type ; α = coefficient de consistance interne de Cronbach ; t = t de Student ; p = probabilité associée ; d = d de Cohen (taille d'effet sur la base d'une différence entre deux moyennes d'échantillons indépendants).

Tableau 11. Corrélations de Bravais-Pearson entre les dimensions de l'HEXACO (Version à 200 items, version à 100 items et version à 60 items)

	1. HEXACO-200						2. HEXACO-100						3. HEXACO-60					
	H	E	X	A	C	O	H	E	X	A	C	O	H	E	X	A	C	O
1. H	-	.07	.05	.24	.21	.02	<b>.96</b>	.07	-.03	.23	.26	.00	<b>.92</b>	.05	-.03	.23	.22	-.01
E		-	.15	.15	.09	.10	.03	<b>.97</b>	-.11	-.19	.10	-.06	-.01	<b>.93</b>	-.16	-.12	.12	-.02
X			-	.18	.25	.21	-.07	-.10	<b>.98</b>	.15	.24	.21	-.05	-.14	<b>.94</b>	.12	.20	.20
A				-	.06	.14	.19	-.16	.15	<b>.96</b>	.06	.16	.21	-.15	.13	<b>.89</b>	.03	.15
C					-	.07	.16	.11	.24	.07	<b>.96</b>	.07	.19	.08	.26	.08	<b>.90</b>	.07
O						-	.00	-.09	.20	.15	.08	<b>.96</b>	.03	-.15	.23	.10	.08	<b>.93</b>
2. H							-	.04	-.05	.18	.20	.02	<b>.96</b>	.02	-.04	.18	.17	.00
E								-	-.06	-.20	.12	-.06	.00	<b>.96</b>	-.11	-.14	.14	-.02
X									-	.12	.23	.19	-.02	-.10	<b>.97</b>	.09	.19	.19
A										-	.07	.16	.20	-.19	.10	<b>.94</b>	.03	.15
C											-	.08	.23	.09	.24	.08	<b>.95</b>	.07
O												-	.04	-.11	.22	.11	.07	<b>.96</b>
3. H													-	-.02	.00	.20	.19	.02
E														-	-.15	-.13	.11	-.07
X															-	.07	.21	.21
A																-	.04	.11
C																	-	.07
O																		-

Note. Les corrélations supérieures à |.40| sont indiquées en gras. Les corrélations supérieures à |.08| sont significatives à p < .05 et celles qui sont supérieures à |.11| sont significatives à p < .01.

## 5.5 Validité convergente avec d'autres inventaires de personnalité

En psychométrie on cherche à s'assurer de la qualité de la mesure, la validité critérielle est un moyen de vérifier que l'attribut mesuré par le test est bien celui que nous souhaitons évaluer, par exemple l'Extraversion. Il s'agit ainsi de comparer notre test à un autre critère, il peut s'agir d'un autre test ou d'une autre mesure, par exemple entre un test et une évaluation clinique de la dépression. Dans le cadre de ce manuel, nous avons souhaité inclure des études qui ont mis en évidence la validité convergente de l'HEXACO PI-R avec d'autres inventaire de personnalité comme le NEO PI-R et l'IPIP.

### Validité convergente NEO-PI

Une étude de Gaughan et al. (2012) basée sur 290 élèves, s'est intéressée à l'utilité des modèles de personnalité pour prédire la psychopathie. Des études antérieures avaient déjà mis en évidence le rôle du facteur Honnêteté-Humilité du modèle HEXACO (Ashton et Lee & Son, 2000) et des dimensions Agréabilité et Caractère consciencieux du Big Five (Lynam & Derefinko, 2006) à prédire des traits associés à la psychopathie. Le tableau 13 présente les corrélations entre NEO-PI-R et HEXACO-PI-R. De manière générale, les domaines de chaque modèle convergent vers les domaines attendus de l'autre modèle avec des corrélations allant de .52 (Névrosisme – Émotivité) à .86 (Extraversion - eXtraversion). Les résultats de leur étude montrent que la dimension Agréabilité du NEO PI-R manifeste également une forte corrélation avec le facteur Honnêteté-Humilité ( $r = .67$ ) de l'HEXACO et qu'au niveau des facettes la Franchise ( $r = .68$ ) et la Modestie ( $r = .65$ ) de la dimension Agréabilité du NEO-PI-R montrent une forte convergence avec le facteur H de l'HEXACO. Ce dernier résultat est intéressant car il soutient les résultats d'une étude de Ashton et Lee, (2005) qui avait montré que les facettes Franchise et Modestie du NEO-PI-R étaient fortement liées au facteur H, ces résultats suggèrent que ces dimensions capturent des informations de même nature.

Tableau 12. *Corrélations entre les domaines de l'HEXACO-PI-R et le NEO PI-R, Reproduit à partir de Gaughan, Lynam et Miller, 2012.*

Dimension	N	E	O	A	C	$R^2$ aj.
Honnêteté-Humilité	-.23	-.11	.15	<b>.67</b>	.15	.50
Émotivité	<b>.52</b>	.07	.18	.27	.11	.51
eXtraversion	<b>-.50</b>	<b>.86</b>	.17	.03	.21	.80
Ouverture	-.05	.09	<b>.76</b>	.16	-.05	.60
Agréabilité	.38	.05	.12	<b>.68</b>	.11	.52
Conscience	-.13	.11	-.08	.22	<b>.87</b>	.76
$R^2$ aj.	.64	.76	.63	.71	.76	-.70

Note. N = Névrosisme ; E = Extraversion ; O = Ouverture ; A = Agréabilité ; C = Conscience.

Les corrélations  $\geq |.16|$  sont significatives à  $p < .05$ . Les  $R^2$  aj. sont significatifs à  $p < .01$ . Les corrélations  $\geq |.40|$  sont indiquées en gras (Cohen, 1988).

En outre, les auteurs ont trouvé certaines corrélations entre l'échelle *Self-report psychopathy scale* (SRP-III) et les domaines Émotivité ( $r = -.42$ ), Conscience ( $r = -.30$ ) et Agréabilité ( $r = -.27$ ) du modèle HEXACO. Si l'implication des deux derniers facteurs (A et C) soutient les résultats d'études antérieures réalisées sur le modèle Big Five (Lynam et Derefinko, 2006) ainsi que les résultats de cette recherche (Conscience - moyenne  $r = -.27$  ; Agréabilité – moyenne  $r = -.55$ ), l'implication du facteur Émotivité est

particulièrement intéressante. En effet, ce résultat soutient les conclusions d'une recherche de Ashton et Lee (2004) qui avait déjà pu rendre compte des différences entre les dimensions Névrosisme et Émotivité. Selon Gaughan et al (2012) une des principales différences entre ces deux dimensions consiste en le fait que le Névrosisme inclut des aspects négatifs internes tels que l'anxiété mais englobe également des affects négatifs externes tels que la colère. En revanche la dimension Émotivité de l'HEXACO se contente d'évaluer des affects internes tels que l'anxiété et la peur par exemple.

#### Validité convergente IPIP-240

Tableau 13. *Corrélations entre les dimensions de l'IPIP-240 et l'HEXACO, Manuel allemand de l'HEXACO (Handbuch HEXACO Personality Inventory-Revised, Schreiber, M, Mueller M. et Morell, C., 2018).*

HEXACO	IPIP 240				
	N	E	O	A	C
Honnêteté-Humilité	-.10	-.21	.06	<b>.66</b>	.21
Émotivité	<b>.58</b>	-.25	-.03	.34	-.24
eXtraversion	<b>-.62</b>	<b>.84</b>	.26	-.13	<b>.41</b>
Ouverture	-.21	.26	<b>.73</b>	-.12	-.02
Agréabilité	-.35	.11	.05	<b>.49</b>	.04
Consciencieux	-.38	.19	-.07	.05	<b>.79</b>

*Note : N = 373, IPIP-240, N = Neuroticisme, E = Extraversion, O = Ouverture, A = Agréabilité, C = Caractère consciencieux. Les corrélations > |.11| sont significatives à  $p < .05$ . Les corrélations > |.40| sont mises en gras. Les dimensions de l'HEXACO ont été réordonnées pour plus de lisibilité.*

Nous vous présentons également ci-dessous les résultats d'une recherche conduite dans le cadre de la validation suisse alémanique de l'HEXACO sur la validité convergente de l'HEXACO PI-R avec l'IPIP 240 et tirée du manuel suisse allemand « Handbuch HEXACO Personality Inventory-Revised, HEXACO-PI-R » (Schreiber, Mueller et Morell, 2018). Selon le tableau 14, on observe que globalement les domaines de chaque modèle convergent vers les dimensions attendues de l'autre modèle avec des corrélations allant de .58 à .84. Comme nous l'avons vu dans l'étude de Gaughan et al (2012), le facteur H converge vers le facteur Agréabilité ( $r = .66$ ) ce qui suggère que ces facteurs capturent des informations de même nature. Un point intéressant est la forte corrélation négative trouvée entre le facteur eXtraversion de l'HEXACO et le Névrosisme. Cette relation, également trouvée par Gaughan et al. (2012), peut être mise en lien avec d'autres recherches ayant attesté que la configuration Névrosisme élevé et eXtraversion basse est un facteur de risque pour les troubles anxieux et dépressifs (Hakulien et al., 2015, cité par Rolland 2012).

Bien que les facteurs Émotivité et Neuroticisme obtiennent une corrélation de .58, on peut toutefois parler de validité convergente dans ce cas-ci. Comme nous l'avons vu dans l'étude de Gaughan et al. (2012), la principale différence entre ces deux facteurs concerne le fait que l'Émotivité inclut les affects négatifs internes tels que l'anxiété mais pas ceux externes tels que la colère. En effet, les aspects de colère sont inclus dans la facette Agréabilité de l'HEXACO.

Concernant les facettes, les corrélations indiquent que ces dernières convergent globalement vers les domaines attendus de l'autre modèle. Cette étude montre

également que l'échelle Altruisme présente la plus forte convergence avec la facette Sensibilité (.68) du domaine Agréabilité et avec la facette Altruisme (.64) du même domaine, c'est d'ailleurs parce que cette échelle sature sur plusieurs facteurs qu'elle est considérée comme interstitielle.

## 5.6 Conclusion

Les trois versions en langue française de l'HEXACO montrent des structures factorielles globalement similaires à celles de l'instrument en langue anglaise. Les propriétés psychométriques de cohérence internes et de validité convergente et divergente (démontrée sur les versions anglophones de l'instrument) sont satisfaisantes et permettent donc son utilisation dans le cadre d'une évaluation psychométrique de la personnalité.

La cohérence interne des facettes étant globalement légèrement inférieure pour l'HEXACO-100, l'utilisation de l'HEXACO-200 devrait être privilégiée dans le cas où l'interprétation des facettes est importante.

Les femmes et les hommes diffèrent sur un nombre relativement important de facettes, le choix d'un référentiel de normes statistiques doit être raisonné notamment en fonction des caractéristiques propres à la situation du-de la participant-e et des enjeux et buts de l'évaluation. Dans tous les cas, rappelons qu'il est possible de restituer les résultats en se référant tant aux normes de l'échantillon global qu'au sous-échantillon auquel il-elle appartient (i.e., hommes ou femmes). Il convient également de préciser, comme l'ont montré nos analyses procustéennes, que les hommes et les femmes ne présentent pas des structures de personnalité différentes mais varient simplement sur le niveau moyen. Il faut également rappeler que si des différences biologiques hommes-femmes ne sont pas à exclure bien qu'elles soient encore mal comprises, la culture et les stéréotypes de genre ont sans aucun doute un impact sur la manière différenciée dont les hommes et les femmes répondent aux questionnaires de personnalité tels que l'HEXACO.

## 6 Etudes de cas

### 6.1 David (HEXACO-PI-R et PfPI)

David est un homme de la quarantaine, il est en couple depuis plusieurs années et a un enfant en bas âge. A la suite d'un changement de direction dans son précédent emploi en tant qu'électricien, de violents conflits l'ont mené à un épisode dépressif, puis à son licenciement. Au moment de la demande, il se sent mieux grâce à un suivi psychologique, mais il exprime se sentir perdu professionnellement. Il aimerait retrouver du plaisir et la notion de sens dans son prochain travail, pour cela il souhaite se réorienter et changer de domaine. Au bénéfice de deux CFC (vente et électricité), il est conscient que l'assurance chômage lui impose d'effectuer des recherches dans ces domaines, toutefois il souhaite trouver un environnement professionnel qui soit en accord avec ses valeurs, ses capacités et ses aspirations. Il est motivé à l'idée d'entreprendre une formation, mais a besoin d'être rassuré dans ses choix. Si la question financière peut être un frein à sa formation, il se dit prêt à travailler à côté de ses études et est soutenu dans cette démarche par sa conjointe.

David a répondu au questionnaire Personality for Professional Inventory (PfPI, Rolland et De Fruyt, 2011) et à l'HEXACO PI-R, nous vous proposons ci-dessous une synthèse des principaux résultats et la mise en perspective des différences et similitudes des deux modèles. Le rapport du PfPI ainsi que son profil HEXACO-PI-R se trouve dans l'annexe 1 et 2. Le PfPI est un inventaire de personnalité qui prend en compte le contexte spécifique du travail, il est basé sur le modèle théorique du Big Five et évalue 21 facettes regroupées dans les 5 dimensions de la personnalité. Globalement David se retrouve bien dans les dimensions les plus saillantes de sa personnalité et a pris du plaisir à répondre aux items et à nos échanges lors de la restitution de son profil. Afin de pouvoir comparer les scores entre les deux inventaires, nous avons transformé les scores bruts de David au PfPI en score T.

Si l'on s'intéresse tout d'abord aux domaines, on constate que la plupart des scores de l'HEXACO-PI-R de David sont dans la moyenne. Il se démarque de l'échantillon de référence sur la dimension Extraversion dans le PfPI et sur la dimension Ouverture de l'HEXACO avec des scores très élevés. On observe une différence de score sur le facteur Ouverture entre les deux inventaires, cela peut être dû en partie au fait que ce facteur dans l'HEXACO-PI-R englobe une sensibilité à l'art et la nature extrêmement présente chez David, ces aspects ne sont en revanche pas présents dans l'inventaire PfPI qui est contextualisé au monde du travail. Concernant le facteur eXtraversion, il est possible que la nature très enthousiaste et positive de David soit davantage mise en évidence dans la sphère professionnelle, néanmoins il ne s'agit que d'une hypothèse.

Tableau 14. *Comparaison des scores T à l'HEXACO-PI-R et au PfPI*

HEXACO	H	E	X	A	C	O
<b>Scores T</b>	56	53	57	49	54	66
<b>PfPI</b>		S	E	A	C	O
<b>Scores T</b>		60	63	59.5	50.64	59.7

De manière générale, si on regarde les scores aux facettes de David, on constate que ceux-ci sont très hétérogènes notamment pour les dimensions H, E, A, C de l'HEXACO. Il est donc primordial de faire une analyse des facettes en détail et de ne pas restituer

les scores des dimensions telles quelles. Au contraire les scores de David aux facteurs Ouverture et eXtraversion résument bien l'homogénéité des scores obtenus aux facettes.

Le score d'Ouverture à l'HEXACO (66) correspond bien à la manière dont David se décrit, il dit avoir une fibre artistique importante. David a une très bonne oreille musicale, par exemple il a appris à reproduire des mélodies de manière autodidacte, il aime également prendre soin de son jardin et passer du temps à dessiner (*Hexaco – Créativité = 68 ; PFI – Innovation – Créativité = 63*). Si David n'a jamais travaillé dans un domaine artistique, il raconte toutefois que cette sensibilité s'exprime dans différents domaines, par exemple il pouvait entrevoir une forme d'art dans l'organisation des boîtiers électriques dans son précédent emploi. David est quelqu'un d'ouvert aux idées alternatives et au changement, il nous révèle d'ailleurs qu'il peut parfois passer pour un original auprès des autres ou qu'il peut avoir de la difficulté à faire entendre ses idées (*Hexaco - Non-conformisme = 61 ; PFI – Ouverture au changement = 63*).

David a des scores dans la moyenne pour la dimension Émotivité et élevé pour la Stabilité émotionnelle, à noter que les échelles sont inversées, un score bas en Émotivité est en lien avec un score haut en Stabilité émotionnelle. Si David nous explique se sentir relativement stable émotionnellement aujourd'hui, il précise que c'est un aspect de sa personnalité sur lequel il a beaucoup travaillé, ce sont notamment la marche et la méditation qui lui permettent de se ressourcer au quotidien et dans des situations difficiles (*Hexaco - Émotivité = 53, PFI - Stabilité émotionnelle = 60*). Un bon équilibre affectif et psychique ainsi qu'une bonne résistance nerveuse sont des qualités nécessaires aux métiers de l'enseignement et du social auxquels il aspire, ces traits de personnalité s'avéreront donc une ressource importante pour lui. Toutefois au vu de sa grande sensibilité et de sa forte tendance à l'altruisme et l'empathie, David mentionne préférer travailler avec des enfants tout venant sans problématique particulière, il doute d'avoir les épaules suffisantes pour être confronté à des situations difficiles (*Hexaco – Empathie = 66, Altruisme = 61*). Cette capacité d'empathie, lui permet notamment d'être généralement indulgent (*Hexaco - Indulgent = 60*), sincère et intègre dans ses relations avec les autres (*Hexaco - Sincérité = 59*), la franchise et la sincérité sont des qualités *sine qua none* pour lui. Il est intéressant de noter que son score à la facette intégrité du facteur H est plutôt bas (*Hexaco - Intégrité = 40*), ce qui au vu de nos échanges avec David nous a surpris. Après analyse des items du facteur H, il ressort que si David pourrait être tenté de profiter du système - par exemple il ne continuerait pas forcément à payer ses impôts sans contrôle fiscal - il est en revanche très intègre avec autrui ; « Je ne tromperais jamais une personne même si elle était très naïve. » Ainsi, nous rappelons l'importance de revenir sur les réponses aux items lorsque la personne ne se reconnaît pas dans un trait ou lorsque son score semble en inadéquation avec les observations du psychologue. En effet, la forte dispersion des scores aux facettes du facteur H (score t de 40 à 72) ainsi que les discussions que nous avons eues avec David, nous laisse penser que sa tendance anticonformiste face à une société capitaliste plutôt décevante, a un impact sur son score global d'Honnêteté-Humilité. Nous postulons que sans la déception et la colère de David face à un système social parfois défaillant, celui-ci aurait un score plus élevé sur H (Honnêteté-Humilité = 56). La tendance altruiste de David se retrouve aussi dans son profil PFI, même si à première vue cette dernière semble moins marquée. On note par exemple que l'Esprit de compétition (31) est bas et l'Attention à l'autre plutôt haute (57). En effet, David est quelqu'un qui aime collaborer et qui n'éprouve pas nécessairement la nécessité de rivaliser avec les autres, il confirme avoir toujours eu de bonnes relations avec ses collègues et avoir souvent eu un rôle de « boute-en-train » Ces observations vont dans le même sens de notre hypothèse concernant le score global de David au facteur H, en

effet les traits de personnalité mentionnés sont en lien avec un score haut sur H, par exemple le fait de ne pas vouloir exploiter les autres et de ne pas penser mériter un statut particulier.

Lors de nos entretiens, David exprime qu'il est de nature optimiste et enthousiaste et ce malgré les situations stressantes qu'il vit actuellement (*Hexaco – Appréhension = 39, Anxiété = 54 ; Vitalité = 56 ; PfPI - Vulnérabilité au stress = 40, Enthousiasme = 70*). C'est aussi quelque chose que nous avons pu constater lors de nos entretiens, malgré une situation financière et professionnelle particulièrement difficile, David s'est toujours montré motivé et enthousiaste tout au long du processus. Nous relevons que les scores aux facettes Anxiété (*Hexaco = 54*) et Tension-Inquiétude (*PfPI = 40*), des deux inventaires ne sont pas équivalents, toutefois si on regarde les items à l'échelle Anxiété (*Hexaco*), deux questions sont relatives à la question du sommeil or David a régulièrement des insomnies dues à la situation professionnelle qu'il traverse actuellement. Comme nous l'avons déjà évoqué, il est recommandé, au niveau individuel, de se référer aux réponses des items, il semble en effet que dans le cas de David, la facette anxiété de l'HEXACO-PI-R capture davantage des aspects contextuels, ainsi il est probable que sans insomnie le score d'Anxiété de David serait également plus bas.

Globalement David est quelqu'un qui est à l'aise dans les relations interpersonnelles, de nature sociable et joviale, il se définit lui-même comme « un être solitaire hypersocial » (*Hexaco - Extraversion = 57, Sociabilité = 54, Aisance sociale = 56 ; PfPI - Extraversion = 63, Sociabilité = 61*). Il précise que s'il apprécie la compagnie, il ne ressent cependant pas le besoin de tout partager avec ses amis (*Hexaco - Dépendance = 52*). De manière générale David dispose d'une bonne confiance en lui, toutefois il exprime qu'il peut avoir tendance à se dévaloriser, par exemple il se considère comme « un bon à rien, mais pas plus con qu'un autre » (*Hexaco - Estime de soi = 51 ; PfPI - Confiance en soi = 62*). Il est important de relever que la facette Confiance du PfPI se réfère à un contexte professionnel axé sur les capacités de résolution d'un problème alors que la facette Estime de soi de l'HEXACO-PI-R est en lien avec le fait de se sentir appréciable et la manière dont on se perçoit. Cette différence de score illustre bien les échanges que nous avons eu avec David ; il a de manière générale confiance en ses capacités professionnelles ou cognitives, mais a tendance à se fixer de hautes exigences et à entretenir une relation particulière avec ses succès et ses échecs. Selon la théorie de l'attribution de Weiner (1985), le locus de contrôle peut être interne ou externe selon la personne et le contexte et a un impact sur l'estime de soi. Lors de nos échanges, il ressort que David a tendance à s'attribuer la responsabilité de ses échecs (locus de contrôle interne) et à attribuer ses réussites à la chance et au hasard (locus de contrôle externe), or ce style d'attribution causale a un impact délétère sur l'estime de soi et sur la motivation à entreprendre des projets. Lorsque nous abordons la question de l'ambivalence de sa confiance en lui, David confirme qu'il se peut se sentir un jour le meilleur du monde et le lendemain se dévaloriser totalement, il évoque également un sentiment d'imposture concernant la réussite de ses diplômes pour lesquels il a fourni peu d'efforts, il pense ne pas les mériter et avoir eu de la chance. Au contraire, il a tendance à se blâmer de ne pas avoir su choisir un domaine professionnel qui lui convienne.

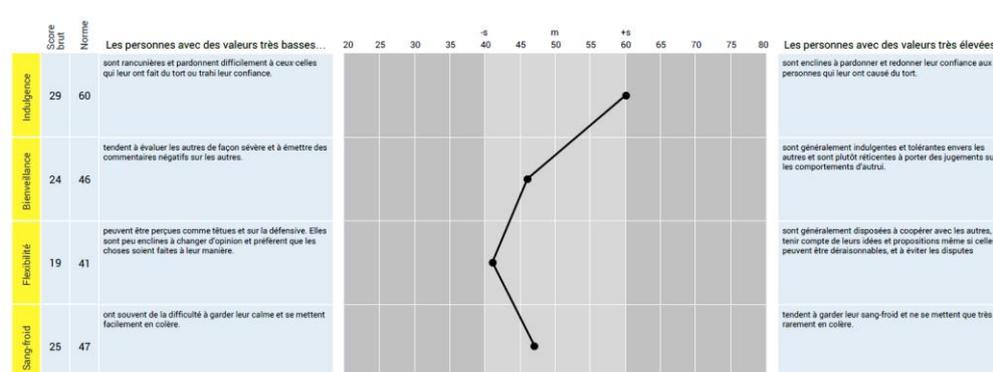
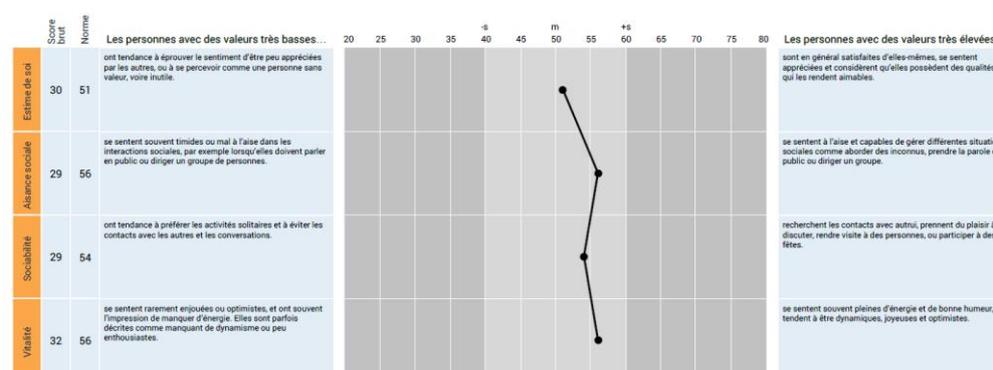
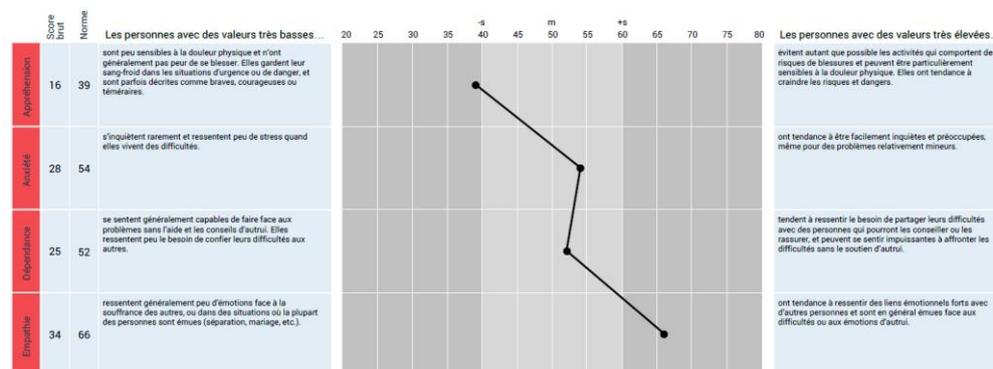
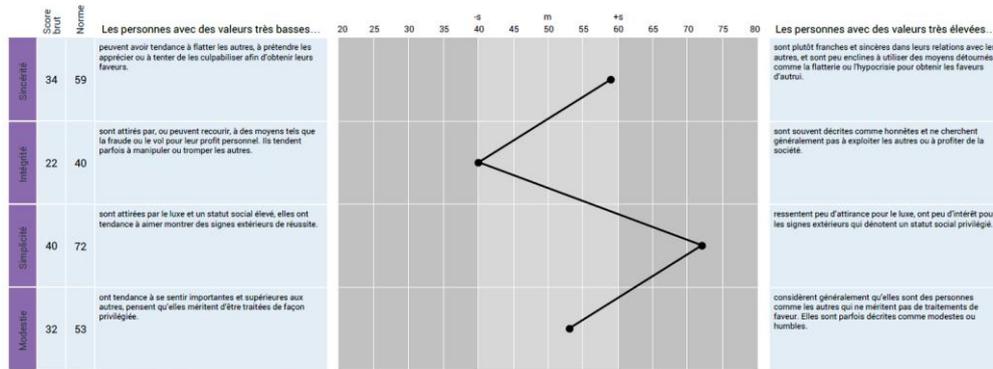
En outre cela peut être mis en lien avec le fait que David mentionne avoir parfois de la difficulté à se fixer des objectifs ou à manquer d'ambition (*Hexaco - Assiduité = 45 ; PfPI - Autodiscipline = 50, Recherche de réussite = 45*). Néanmoins au cours de nos échanges, il explique que d'une part ces précédents emplois ne le motivaient pas particulièrement et que d'autre part la sphère professionnelle n'a jamais été sa priorité.

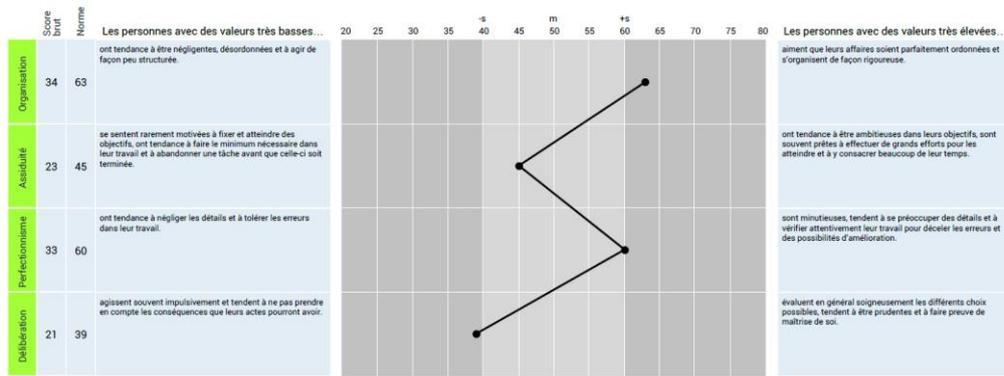
En revanche David a toujours eu à cœur d'être un bon père et c'est aussi ce qui le motive aujourd'hui à entreprendre une formation afin de s'épanouir tant professionnellement que personnellement. Il ajoute que c'est au cours d'une expérience en tant qu'enseignant dans l'armée qu'il a découvert son potentiel de leadership – lequel peut être mis en lien avec son score élevé à la facette assertivité du PfPI (63) - et qu'il a pris conscience de l'importance de se sentir utile et passionné par sa mission. Il mentionne apprécier le travail bien fait et savoir s'organiser pour gérer en parallèle sa vie de famille, son travail et ses loisirs (théâtre, méditation, marche) (*Hexaco – Organisation = 60 ; Perfectionnisme = 60*).

Enfin si une triade négative pour la question des conflits émerge clairement du profil PfPI de David - notamment avec les facettes, Assertivité, Réaction au conflit et Contrôle de soi – on note que les facettes Délibération (Hexaco) et Contrôle de soi (PfPI) font référence à des contenus similaires, à savoir la gestion des pulsions. David peut en effet dans certains contextes avoir tendance à se montrer intransigeant et têtu dans la défense de ses idées ce qui peut le mener au conflit (*Hexaco - Flexibilité = 41 et Sang-froid = 47 ; PfPI - Réaction au conflit = 35*). Les différences de score observées sur les facettes Flexibilité, Sang-froid (Hexaco) et Réactions aux conflits (PfPI), rendent compte, à notre avis, de la nature différente de ces deux inventaires et des échanges que nous avons eu avec lui. Les items du PfPI font référence à des situations professionnelles, or David ayant vécu de violents conflits dans son précédent emploi, il est probable que le contexte professionnel joue un rôle prépondérant dans sa gestion des émotions de colère. En effet, David éprouve de la difficulté à obéir à une hiérarchie qu'il estime déconnectée de la réalité du terrain et exprime moins rencontrer ce genre de difficultés dans sa vie personnelle. Nous avons soulevé qu'un cadre strict pourrait être un frein à sa créativité et à son besoin d'un environnement souple et changeant. D'autre part son grand besoin d'autonomie et de liberté de penser pourrait être mises à rude épreuve dans une structure très hiérarchisée et pourrait même dans certains cas le mener au conflit.

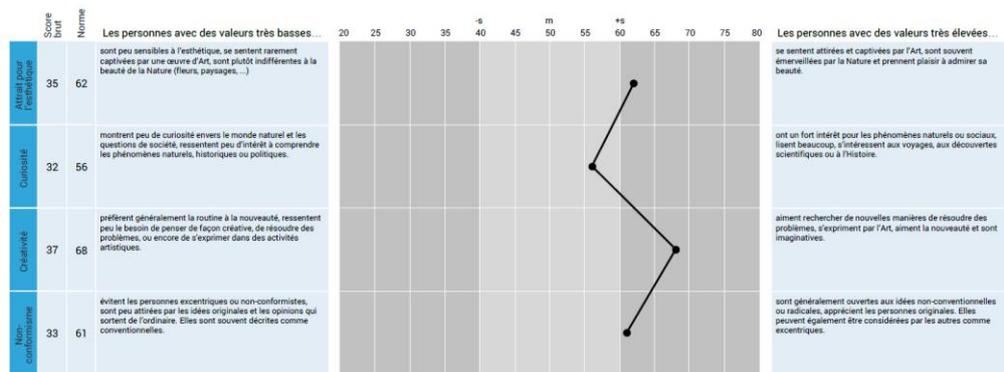
Au terme du processus d'orientation, David est motivé à entreprendre la formation d'éducateur du jeune enfant, un rêve qu'il avait mis de côté. Il a débuté un stage dans une crèche ce qui lui a permis de confirmer son intérêt d'une part et d'autre part d'être valorisé dans son choix par ses collègues. David nous partage que pour la première fois il sent à sa place, utile et heureux de participer à l'éducation des enfants. Nous relevons que David dispose de nombreuses ressources pour assurer tant son projet de formation et de reconversion que son rôle au sein de sa famille, notamment grâce à ses bonnes capacités organisationnelles notamment nécessaires à l'efficacité scolaires. Par ailleurs, sa grande ouverture d'esprit est un avantage certain pour travailler avec des personnes de tous les horizons alors que sa nature extravertie, joviale et positive lui offre de bonnes aptitudes pour travailler en équipe. En outre, son score de stabilité émotionnelle élevé lui offre l'équilibre affectif et psychique ainsi qu'une bonne résistance nerveuse nécessaire, entre autres, au domaine de l'éducation.

## Dans l'ordre les facteurs de l'HEXACO-PI-R : Honnêteté-Humilité, Émotivité, eXtraversion, Agréabilité, Conscience et Ouverture

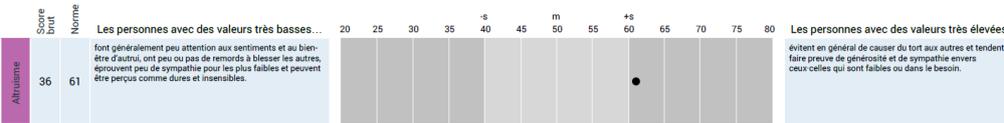




Valeurs T : 16% des personnes du groupe de référence ont un score compris entre 20 et 40, 68% ont un score compris entre 40 et 60, et 16% entre 60 et 80.



Valeurs T : 16% des personnes du groupe de référence ont un score compris entre 20 et 40, 68% ont un score compris entre 40 et 60, et 16% entre 60 et 80.



Valeurs T : 16% des personnes du groupe de référence ont un score compris entre 20 et 40, 68% ont un score compris entre 40 et 60, et 16% entre 60 et 80.

## 6.2 Aline (HEXACO-PI-R et NEO-PI-3)

Aline a 30 ans et est au bénéfice d'un master en management et d'un Master of Business Administration (MBA) qu'elle a brillamment réussis. Après l'obtention de son MBA, elle a travaillé pendant une année en tant que consultante d'entreprise. Elle y a particulièrement apprécié la stimulation intellectuelle, mais a déploré un climat très compétitif sans jovialité ni entraide. Ce type d'emploi nécessite, entre autres, des bonnes capacités d'analyse et de synthèse, une bonne résistance nerveuse ainsi que des bonnes capacités de communication, nous verrons que les scores obtenus aux deux inventaires ainsi que les propos d'Aline attestent bien de ses qualités. Actuellement en recherche d'un emploi, elle souhaite trouver un meilleur équilibre entre sa vie personnelle et sa vie privée, ainsi qu'une meilleure entente avec ses collègues. En effet, si le développement de compétences est pour elle le but central du travail, elle réalise aujourd'hui qu'une bonne ambiance est essentielle pour qu'elle puisse s'accomplir et s'épanouir professionnellement.

Aline a répondu au NEO-PI-3 et à l'HEXACO PI-R, dans le cadre d'une recherche que nous avons conduite pour la validation de l'HEXACO-PI-R. Son profil NEO-PI-3 figure à l'annexe 2. Nous vous proposons ci-dessous une synthèse des principaux résultats et la mise en perspective des différences et similitudes de ces deux modèles. Aline se reconnaît bien dans les dimensions les plus saillantes de sa personnalité, elle a pris du plaisir lors de nos échanges. Elle souligne que cela lui a permis de réfléchir à des aspects de sa personnalité différemment et estime que cela sera un soutien précieux pour la suite de son parcours.

### *Analyse des domaines et des facettes de HEXACO-PI-R*

Tableau 15. *Comparaison des scores à l'HEXACO-PI-R et au NEO-PI-3*

HEXACO-PI-R	H	E	X	A	C	O
<b>Scores T</b>	21	37	62	48	58	67
NEO-PI-3		<b>N</b>	<b>E</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>O</b>
<b>Scores T</b>		23	75	31	66	75

De manière générale, si l'on s'intéresse tout d'abord aux domaines, Aline montre un profil très différencié, c'est à dire que la plupart de ses scores sont en dessus ou en dessous de la moyenne. Pour l'HEXACO PI-R, Aline a des scores dans la moyenne sur les dimensions Agréabilité (48), c'est à dire qu'elle ne se démarque pas de l'échantillon de référence sur ces dimensions. Les facteurs Conscience (58), eXtraversion (62) et Émotivité (37) correspondent à des scores élevés. En revanche, on relève que les scores d'Aline se démarquent clairement de l'échantillon de référence pour les facteurs Ouverture à l'expérience (67), Honnêteté-Humilité (21) ainsi que sur l'échelle interstitielle Altruisme (20). Si globalement les scores d'Aline au NEO-PI-3 vont dans le même sens, nous tâcherons d'explicitier les différences de scores plus bas.

Certains traits de personnalité associés au facteur H sont très représentatifs de la personnalité d'Aline, pour rappel seulement 0.1 de l'échantillon de référence obtient un score aussi extrême. Néanmoins après l'analyse des scores aux facettes, on relève une homogénéité relative des scores (de 20 à 35), le score du facteur H est donc à restituer avec prudence, car 1) il ne permet pas de rendre compte de cette dispersion et 2) on note que ce sont particulièrement les traits associés aux facettes Modestie (20) et Simplicité (25) pour lesquels Aline se différencie fortement avec des scores très faibles. Pour rappel, certaines caractéristiques du facteur H appartiennent au domaine Agréabilité du NEO-PI-3, on relève d'ailleurs que les scores des facettes Modestie (20),

Franchise (30) et Sensibilité (32) du NEO-PI-3 vont dans le même sens que des caractéristiques associées à un score bas sur H et peuvent expliquer en partie la différence de score observée entre les deux inventaires. Lors de nos échanges avec Aline, nous comprenons que la réussite d'un prestigieux MBA dans laquelle elle a investi beaucoup d'énergie et d'argent ainsi que les valeurs de prestige véhiculées par l'école ont pu avoir une influence aux réponses des items des facettes Modestie et Simplicité. Il est compréhensible qu'elle aspire et estime mériter un statut professionnel élevé après s'être autant investie. Toutefois, Aline exprime qu'elle a toujours eu conscience de son potentiel intellectuel et qu'il est essentiel pour elle d'être stimulée intellectuellement dans son travail, ceci peut notamment être mis en lien avec sa grande ouverture d'esprit et sa curiosité intellectuelle (*Hexaco - Ouverture = 67, Curiosité = 65 ; Neo - Ouverture = 75, Ouverture aux idées = 76*). Lorsque nous abordons plus directement des aspects du facteur H en lien avec la flatterie et la manipulation, Aline nous confirme qu'elle peut avoir recours à la flatterie pour parvenir à ses fins (*Hexaco - Sincérité = 35*), elle peut aussi selon ses dires avoir tendance à la manipulation pour son propre intérêt (*Hexaco - Intégrité = 35*). De manière intéressante, elle considère, par ailleurs, que ce sont des compétences nécessaires à la négociation ou pour l'atteinte d'objectifs professionnels. En revanche au cours de nos échanges, Aline exprime qu'ayant travaillé dans l'audit d'entreprise, le respect des règles et des procédures sont pour elle des impératifs absolus. Ainsi si les caractéristiques du facteur H liés aux aspects de manipulation rendent bien compte de sa personnalité, les aspects liés à une attitude frauduleuse ne l'est pas. Nous notons néanmoins qu'après analyse des items de la facette Intégrité Aline ne se prononce pas pour 4 réponses sur 8, c'est à dire qu'elle choisit la réponse 3 : neutre (ni en accord, ni en désaccord), Aline nuance ses réponses en expliquant qu'elle aurait peu de scrupule à profiter des faiblesses du système pour autant qu'elle soit dans la légalité.

Dans le chapitre consacré au facteur H, nous avons présenté la combinaison d'un profil de personnalité H- avec les autres dimensions de la personnalité. Si nous considérons que la dimension Émotivité représente mal la dispersion des scores d'Aline aux différentes facettes de cette échelle, il s'est néanmoins avéré intéressant, d'investiguer avec elle certains aspects relatifs à la synergie des facteurs H-, E-, A-. En effet, Aline a des scores très bas pour les deux premières dimensions et juste en dessous de la moyenne pour Agréabilité, ainsi lors de la restitution nous avons évoqué avec elle le fait que les personnes avec ce profil de personnalité poursuivent généralement leurs objectifs personnels sans se soucier des conséquences pour autrui. Ceci peut notamment être mis en lien avec le score d'Aline sur l'échelle Altruisme (20). Lors de nos échanges, elle nous a confirmé ne pas être particulièrement sensible aux malheurs d'autrui ou à leurs états d'âme, elle sait qu'elle peut être perçue comme dure et insensible dans certaines situations, en revanche son enthousiasme, son dynamisme et sa jovialité font qu'elle est généralement appréciée et vue comme quelqu'un de sociable et d'attentionné (*Hexaco - Sociabilité = 58 ; Neo - Sociabilité = 69, Chaleur = 56*). Dans la mesure où il est probable qu'Aline occupe une position hiérarchique élevée dans sa carrière, nous lui avons soumis que le croisement des caractéristiques des facteurs H-X+ peut engendrer des managers qui se soucient peu du bien-être d'autrui. Elle nous a avoué être consciente de ces aspects de sa personnalité et souhaiter s'inspirer du style de management d'une de ses anciennes cheffes qui avait la capacité « de faire ressortir » le meilleur de chacun. Si Aline parvient à tenir compte des sentiments d'autrui, elle pourrait s'avérer être une excellente manager, notamment parce que son enthousiasme et son assurance lui confèrent un certain charisme. En outre les personnes avec le croisement des facteurs H-X+ sont généralement perçues comme des leaders nés. Ce sont en effet des qualités que nous avons pu observer

chez Aline (*Hexaco - Aisance sociale = 60 ; Neo - Assertivité = 65*), elle dispose de l'assurance nécessaire et d'une bonne estime d'elle-même (*Hexaco - Estime de soi = 60*) qui la prédispose à être écoutée. Elle nous a d'ailleurs confirmé avoir de la facilité à s'exprimer sur de nombreux sujets et être consciente de sa capacité à captiver l'attention d'autrui. Le score d'eXtraversion peut être restitué avec confiance, car on relève que les scores aux facettes sont très homogènes (*Hexaco - Estime de soi = 60, Aisance sociale = 60, Sociabilité = 58, Vitalité = 59*).

Ses scores dans la moyenne pour les facettes Sang froid (48) et Flexibilité (49) du facteur Agréabilité de l'HEXACO-PI-R et Délibération (59) du domaine Caractère consciencieux du NEO-PI-3 indiquent qu'Aline sait généralement garder son calme et tenir compte des conséquences avant d'agir. Ces deux points sont importants car ils soutiennent les propos d'Aline qui relate avoir toujours été appréciée tant par ses collègues que par ses managers malgré son tempérament marqué, elle sait quand elle doit remettre une discussion houleuse à plus tard ou quand persévérer dans la défense de son point de vue. Nous avons constaté qu'Aline se fixaient des objectifs élevés et avait la capacité de les atteindre, par exemple, pour la réussite de son MBA ou lorsqu'elle nous a relaté avoir appris l'allemand en quelques mois pour son dernier poste. (*Hexaco - Conscience = 58, Assiduité = 61, Organisation = 57 ; Neo - Caractère consciencieux = 66*).

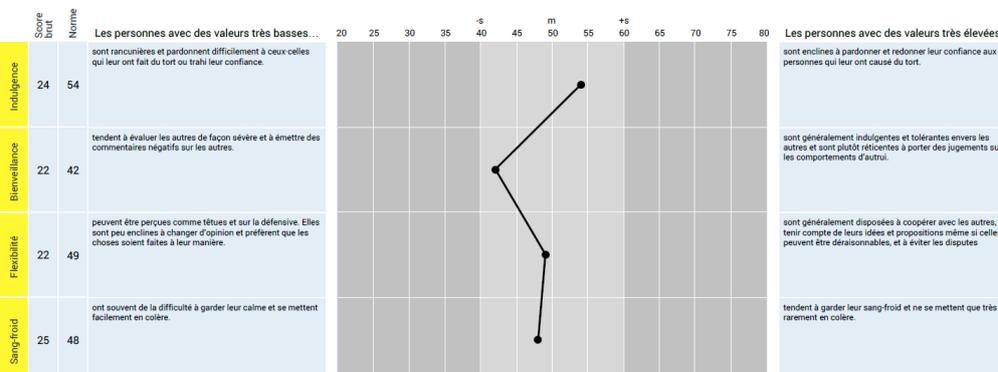
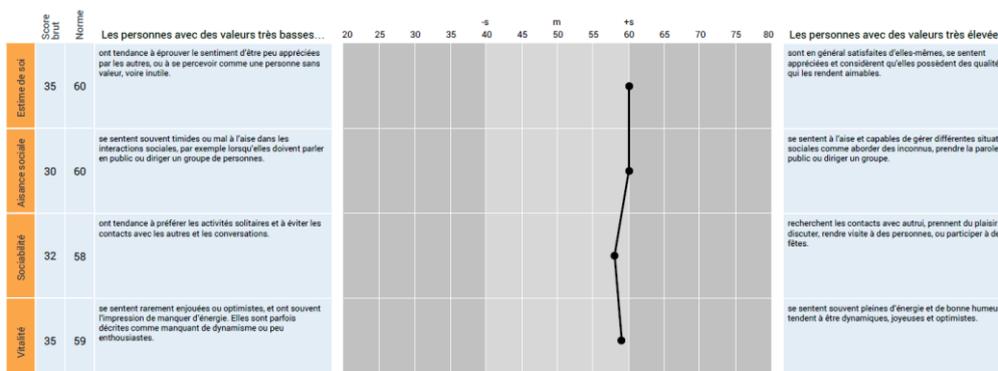
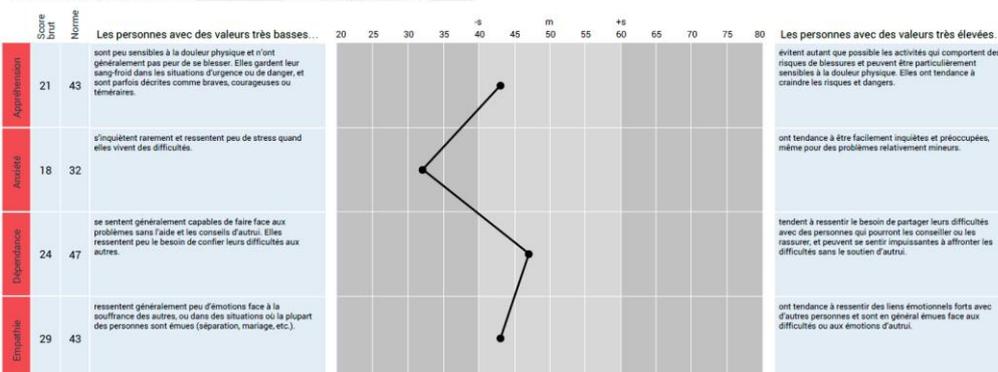
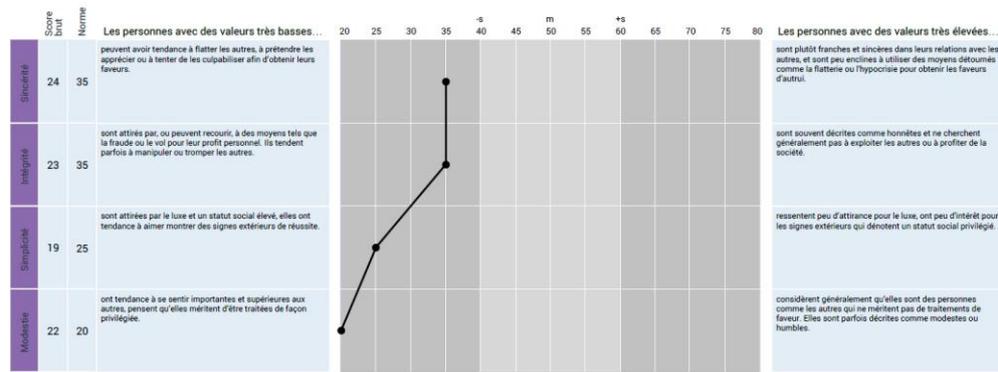
Lors de son dernier emploi, Aline a subi une forte pression dans une ambiance tendue, toutefois elle nous a mentionné avoir rarement craqué malgré la fatigue et les horaires éprouvants. Consciente de sa nature optimiste elle parvient à se ressourcer rapidement et à passer à autre chose. Ceci peut notamment être mis en lien avec les scores suivants (*Hexaco - Émotivité = 37 ; Anxiété = 32 ; Neo - Anxiété = 21, Vulnérabilité = 32, Emotions positives = 72*) Nous relevons que le score de Névrosisme (23) d'Aline au NEO-PI-3 est plus bas que celui d'Émotivité de l'HEXACO-PI-R (37), néanmoins comme nous l'avons vu le Névrosisme inclut des caractéristiques absentes du facteur Émotivité, notamment les traits associés à la facette Colère-Hostilité ainsi que la question de la gestion des pulsions (Impulsivité). Si Aline a des scores dans la moyenne sur les trois facettes Appréhension (43), Dépendance (47), Empathie (43), les scores relatifs à l'Anxiété se situent de -2 à -3- écarts types en dessous de la moyenne (*Hexaco - Anxiété = 32 ; Neo - Anxiété = 22*), soit en se référant à la distribution normale, on relève que seulement 2,3% de l'échantillon ressent aussi peu d'inquiétudes. Cette tendance peut constituer un danger pour la personne en prenant des risques inutiles ou en prenant sa santé à la légère, si Aline confirme apprécier les sensations fortes, elle ne considère toutefois pas prendre de risque particulier pour sa santé. Cela peut notamment être mis en relation avec les caractéristiques des dimensions du Caractère consciencieux et de la Conscience qui gouvernent les pulsions. Toutefois, bien qu'Aline ait un score dans la moyenne sur la facette Impulsivité (46), ce dernier se différencie fortement des autres facettes (Anxiété = 21, Colère-Hostilité = 22, Dépression = 26, Timidité sociale = 35, Vulnérabilité = 32). En effet si elle nous a confirmé ne pas prendre de décision à la légère et réfléchir aux conséquences de ses actions (*Neo - Délibération = 59*), elle avoue qu'elle apprécie pouvoir se lâcher et agir spontanément lors de ses sorties.

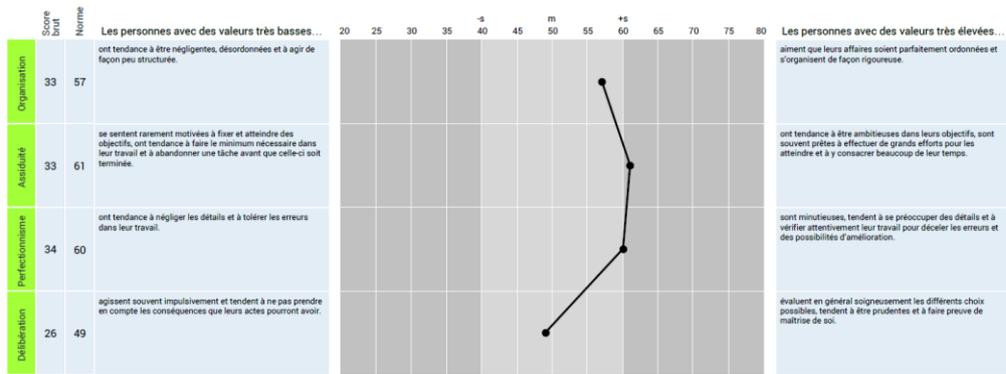
Nous relevons que dans le cas d'Aline, l'organisation du modèle HEXACO semble mieux rendre compte des échanges que nous avons eus avec elle. Par exemple, Aline nous a expliqué que le manque de coopération dans son dernier emploi lui a fortement déplu. En effet selon les profils proposés par le NEO-PI-R, Aline a un profil plutôt adaptatif dans la défense de ses points de vue (style de défense adaptatif N-O+ et style de bien-être optimiste N-E+). Elle est consciente des conflits ou des défis à relever, mais cela a plutôt tendance à stimuler sa créativité, elle parvient par ailleurs rapidement

à se ressourcer après des émotions négatives. Les personnes avec un score moyen sur le domaine Agréabilité sont prêtes à faire des compromis, mais elles peuvent tout aussi bien, selon le contexte, se montrer plus têtue dans la défense de leurs points vus ou compétitives (*Hexaco - Flexibilité = 49, Sang-froid = 48 ; Neo - Compliance = 44, Colère-Hostilité (22)*). A notre avis, cet aspect de la personnalité est moins bien mis en évidence dans le NEO-PI-3 d'une part 1) car son score d'Agréabilité n'est pas très représentatif de l'hétérogénéité des scores aux échelles (dispersion des scores de 20 à 54) et 2) parce que, contrairement à l'HEXACO-PI-R, ces caractéristiques sont réparties dans deux facteurs A et N et non dans un seul.

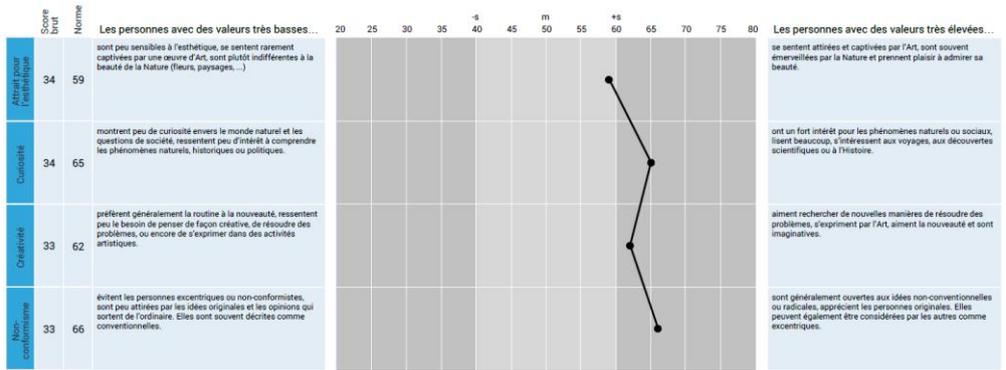
Enfin, les scores d'Ouverture d'Aline sont plutôt élevés et les facettes sont très homogènes (*Hexaco - 58 à 60*). Les scores très élevés sur les facettes Curiosité (65) et Non conformisme (66) sont en lien avec le fait qu'Aline s'intéresse aux phénomènes de société ou phénomènes naturels, elle a un regard critique, mais est par ailleurs ouverte à la pensée divergente. Ce sont des aspects de sa personnalité qu'elle a particulièrement pu mettre en avant dans son dernier emploi ou elle devait proposer des solutions originales et créatives dans des domaines très variés (*Hexaco - Curiosité = 62*). En outre, si les trois facettes du NEO-PI-3, Activités (74), Idées (70) et Valeurs (74) soutiennent les aspects évoqués précédemment, il nous semble que la facette Ouverture aux émotions (70) du NEO-PI-3 permet de pointer un aspect important de la personnalité d'Aline, cette dernière exprime facilement ses émotions et confie qu'elle les vit intensément. Elle a tendance à être optimiste et joyeuse dans la plupart des situations. Ces aspects ne sont pas représentés dans une facette de la dimension Ouverture à l'expérience de l'HEXACO.

## Dans l'ordre les facteurs de l'HEXACO-PI-R : Honnêteté-Humilité, Émotivité, eXtraversion, Agréabilité, Conscience et Ouverture

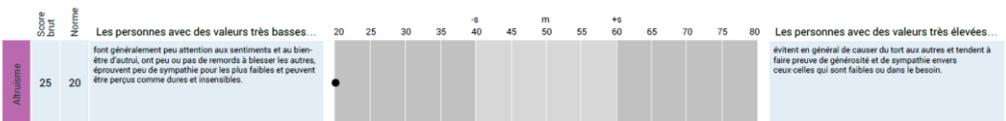




Valeurs T : 16% des personnes du groupe de référence ont un score compris entre 20 et 35, 64% ont un score compris entre 40 et 55, et 16% entre 60 et 80.



Valeurs T : 16% des personnes du groupe de référence ont un score compris entre 20 et 40, 64% ont un score compris entre 40 et 55, et 16% entre 60 et 80.



Valeurs T : 16% des personnes du groupe de référence ont un score compris entre 20 et 40, 64% ont un score compris entre 40 et 55, et 16% entre 60 et 80.

## 7 Table des tableaux

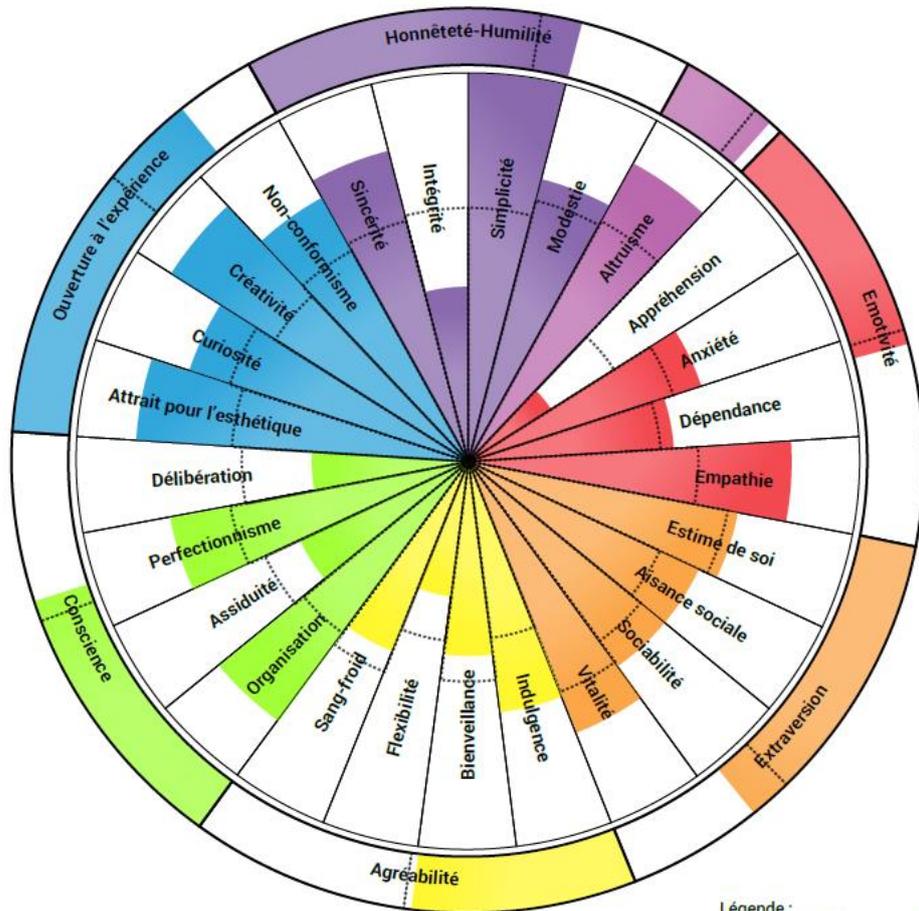
Tableau 1. <i>Descriptions des cinq facteurs du modèle Big Five (adapté du manuel professionnel « NEO Inventories for NEO-PI-R, NEO-FFI-3 and NEO PI-R » (Costa et McCrae, 2010).....</i>	12
Tableau 2. <i>Convergence entre l'évaluation par soi et par autrui pour les échelles de l'HEXACO-PI-R (N = 2133) (Reproduit de Ashton, Lee et De Vries, 2014). .....</i>	32
Tableau 3. <i>Structure de l'HEXACO-PI-R.....</i>	36
Tableau 4. <i>Dimensions et facette de l'HEXACO PI-R pour l'interprétation.....</i>	40
Tableau 5. <i>Matrice des saturations des 25 facettes et de l'échelle interstitielle Altruisme sur les six premières composantes après rotation VARIMAX et coefficients de congruence après rotation procustéenne (HEXACO – 200).....</i>	59
Tableau 6. <i>Matrice des saturations des 25 facettes et de l'échelle interstitielle Altruisme sur les six premières composantes après rotation VARIMAX et coefficients de congruence après rotation procustéenne (HEXACO – 100) .....</i>	60
Tableau 7. <i>Matrice des saturations des 24 « pseudo- facettes » (voir note en bas de table) sur les six premières composantes après rotation VARIMAX et coefficients de congruence après rotation procustéenne (HEXACO – 60).....</i>	61
Tableau 8. <i>Moyennes, écarts-types, fiabilité et différences hommes-femmes pour les facettes, dimensions et l'échelle interstitielle Altruisme de la version HEXACO à 200 items. ....</i>	64
Tableau 9. <i>Moyennes, écarts-types, fiabilité et différences hommes-femmes pour les facettes, dimensions et l'échelle interstitielle Altruisme de la version HEXACO à 100 items. ....</i>	65
Tableau 10. <i>Moyennes, écarts-types, fiabilité et différences hommes-femmes pour les dimensions de la version HEXACO à 60 items.....</i>	66
Tableau 11. <i>Corrélations de Bravais-Pearson entre les dimensions de l'HEXACO (Version à 200 items, version à 100 items et version à 60 items.....</i>	66
Tableau 12. <i>Corrélations entre les domaines de l'HEXACO-PI-R et le NEO PI-R, Reproduit à partir de Gaughan, Lynam et Miller, 2012.....</i>	67
Tableau 13. <i>Corrélations entre les dimensions de l'IPIP-240 et l'HEXACO, Manuel allemand de l'HEXACO (Handbuch HEXACO Personality Inventory-Revised, Schreiber, M, Mueller M. et Morell, C., 2018). ....</i>	68
Tableau 14. <i>Comparaison des scores T à l'HEXACO-PI-R et au PfPI .....</i>	70
Tableau 15. <i>Comparaison des scores à l'HEXACO-PI-R et au NEO-PI-3.....</i>	76

## 8 Table des Figures

<i>Figure 1.</i> Une représentation de système de la personnalité selon la théorie des cinq facteurs (Five Factor modèle, FFM), adapté de « A five-factor theory of personality » McCrae et Costa, 1999.....	13
<i>Figure 2.</i> Les cinq niveaux d'influences environnementales selon le modèle de Bronfenbrenner, adapté de Papalia et al., 2010. ....	17
<i>Figure 3.</i> Modèle des facteurs personnels, contextuels et liés à l'expérience, qui affectent le comportement de choix professionnel selon Lent (2008). ....	27
<i>Figure 4.</i> Les deux dimensions du modèle des dix valeurs universelles de Schwartz (1992), adapté de Ashton (2018). ....	43
<i>Figure 5.</i> Exemple d'invitation avec code accès .....	50
<i>Figure 6.</i> Code d'accès et déclaration de consentement .....	50
<i>Figure 7.</i> Données personnelles obligatoires.....	50
<i>Figure 8.</i> Estimation du temps de passation.....	51
<i>Figure 9.</i> Modalités de réponses .....	51
<i>Figure 10.</i> Barre de progression en haut, bouton d'aide en bas.....	52
<i>Figure 11.</i> Saisie manquante en rouge, le-la client-e doit encore répondre à deux items avant de continuer.....	52
<i>Figure 12.</i> Configuration du rapport et échantillon de référence.....	53
<i>Figure 13.</i> Diagramme d'un profil fictif .....	54
<i>Figure 14.</i> Exemple d'une feuille de profil .....	55

# 9 Annexes

## Annexe 1. David (HEXACO-PI-R)



Score brut	Score normalisé	Facette	Description	Score	Description
128	56	Honnêteté-Humilité	peuvent avoir tendance à utiliser la flatterie ou la manipulation pour atteindre leurs objectifs. Elles peuvent être enclines à enfreindre les règles sociales, voire dans certains cas à employer la fraude ou le vol pour leur profit personnel. Elles sont plutôt attirées par le luxe et le prestige, et pensent parfois mériter des traitements de faveur et/ou un statut social particulier.	56	ont tendance à respecter les règles, même si elles ont conscience que les transgresser pourrait leur apporter des avantages et profits personnels. Elles ne sont pas enclines à utiliser la flatterie, la fraude ou le vol pour atteindre leurs objectifs. Elles sont peu attirées par le luxe, et tendent à penser qu'elles sont des personnes comme les autres, qui ne méritent pas de traitements de faveur ou de statut social particulier.
103	53	Émotionnalité	ont peu tendance à s'inquiéter, même dans les situations stressantes, et ne redoutent généralement pas de se blesser ou de se faire mal. Elles éprouvent peu le besoin de partager leurs soucis avec les autres, et montrent peu d'intérêt à créer et maintenir des liens affectifs avec d'autres personnes.	53	dans les situations stressantes, elles sont généralement inquiètes et peuvent ressentir une forte anxiété. Elles ont tendance à craindre les blessures ou la douleur physique. Elles éprouvent souvent le besoin de bénéficier du soutien émotionnel des autres, et tendent à ressentir de l'empathie et des liens affectifs forts avec les autres.
120	57	Extraversion	tendent à se considérer comme peu populaires auprès des autres et à se sentir mal à l'aise lorsqu'elles sont au centre de l'attention. Elles sont généralement peu attirées par les activités sociales, et peuvent manquer d'énergie et d'optimisme.	57	sont en général satisfaites d'elles-mêmes et se sentent confiantes dans les situations sociales telles que prendre la parole en public ou diriger un groupe de personnes. Elles tendent à apprécier les interactions et les activités sociales, et sont souvent pleines d'enthousiasme et d'énergie.
97	49	Agréabilité	tendent à garder rancune envers ceux/elles qui leur ont fait du tort, et sont assez critiques quant aux défauts des autres. Elles peuvent se montrer têtues lorsqu'elles défendent leur point de vue, et se mettent facilement en colère lorsqu'elles sont contrariées.	49	pardonnent généralement les torts qu'on leur a causés et sont indulgentes dans leur appréciation d'autrui. Elles sont prêtes à faire des compromis et à coopérer avec les autres, et peuvent facilement garder leur sang-froid.
111	54	Conscience	ne ressentent pas le besoin d'organiser leur temps et d'ordonner leur environnement. Elles ont tendance à évaluer les tâches ou les objectifs difficiles et à se contenter d'un travail qui contient quelques erreurs. Elles prennent souvent des décisions impulsives ou irréfléchies.	54	organisent leur temps et leur environnement, et travaillent en général de manière disciplinée pour atteindre leurs objectifs. Elles tendent à rechercher la précision et la perfection dans leur travail. Elles réfléchissent souvent attentivement et sérieusement avant de prendre une décision.
137	66	Ouverture à l'expérience	ont tendance à rester indifférentes face à une œuvre d'Art et ressentent peu de curiosité intellectuelle. Elles évitent les activités ou loisirs qui demandent de la créativité, et sont peu attirées par les idées qui peuvent sembler non-conventionnelles ou radicales.	66	sont facilement captivées par la beauté de l'Art et de la Nature. Elles sont de nature curieuse et s'intéressent à des sujets variés. Elles utilisent leur imagination librement dans la vie de tous les jours, et s'intéressent aux idées et personnes originales.

Tableau T : 16% des personnes du groupe de référence ont un score compris entre 20 et 40, 54% ont un score compris entre 40 et 60, et 14% entre 60 et 80.

## Annexe 2. David (PfPI)



Jean-Pierre Rolland et Filip de Fruyt

Les données qui composent cette Feuille de profil sont confidentielles.

---

<b>Etalonnage :</b> Etalonnage masculin, contexte de bilan, développement personnel.	<b>Temps de passation :</b> 0 h / 22 min / 39 sec	<b>Date de passation :</b> 11 Octobre 2019
<b>Contexte d'utilisation :</b> Bilan-Développement personnel	<b>Niveau d'études :</b> CAP - BEP - BEPC	<b>Profession :</b> <div style="border: 1px solid red; height: 15px; width: 100%;"></div>

---

A la question : " J'ai répondu à ce questionnaire de manière sincère et honnête ", Monsieur Frédéric Corbaz a répondu : " Oui "

---

Cette Feuille de profil permet de préparer une restitution personnalisée et circonstanciée à présenter oralement à la personne, lors d'un entretien. Cela implique, pour la personne qui en est chargée, d'en sélectionner les éléments nécessaires, en fonction du contexte, de la personne, de la mission (recrutement, bilan, accompagnement, développement, etc.).

L'utilisation de ces informations implique la prise en compte d'un ensemble de principes :

- Les informations quantitatives qui figurent sur cette Feuille de profil résultent des descriptions que la personne évaluée fait d'elle-même (notes brutes) ainsi que d'une comparaison entre ses déclarations et celles faites par les personnes du groupe de référence (notes étalonnées). Il ne s'agit pas d'une sorte de « photographie » révélant la « vérité absolue » concernant une personne. Les informations présentées dans la feuille de profil doivent être considérées comme des hypothèses.
- L'évaluation de la personnalité par la méthode des inventaires est une méthode parmi les autres et les notes doivent être interprétées avec prudence, de la même manière que les informations fournies par d'autres méthodes (entretiens, observations, mises en situations, etc.).
- Les informations qui figurent sur cette Feuille de profil doivent être croisées et combinées avec l'ensemble des autres informations disponibles (éléments biographiques, observations, mises en situations, entretien, etc.).
- La description d'une personne par cette méthode est toujours un instantané, mais ce type de caractéristiques personnelles est généralement assez stable pour la majorité des personnes.
- Toute méthode d'évaluation comporte une marge d'erreur. La Feuille de profil fournit un intervalle de confiance de 90%. Cette marge d'erreur doit être intégrée dans l'analyse du profil et les formulations proposées dans la restitution.

Cette Feuille de profil est une aide à la préparation de l'entretien de restitution et d'approfondissement ; elle est destinée exclusivement au professionnel qualifié pour l'utilisation de l'inventaire PfPI qui interprète le profil en fonction de chaque problématique particulière (la personne et l'objectif de l'évaluation notamment), son utilisation est sous sa responsabilité. Elle n'est destinée, ni à la personne qui a passé le test, ni au client du consultant. L'utilisation qui peut en être faite par le professionnel n'engage pas la responsabilité des ECPA.

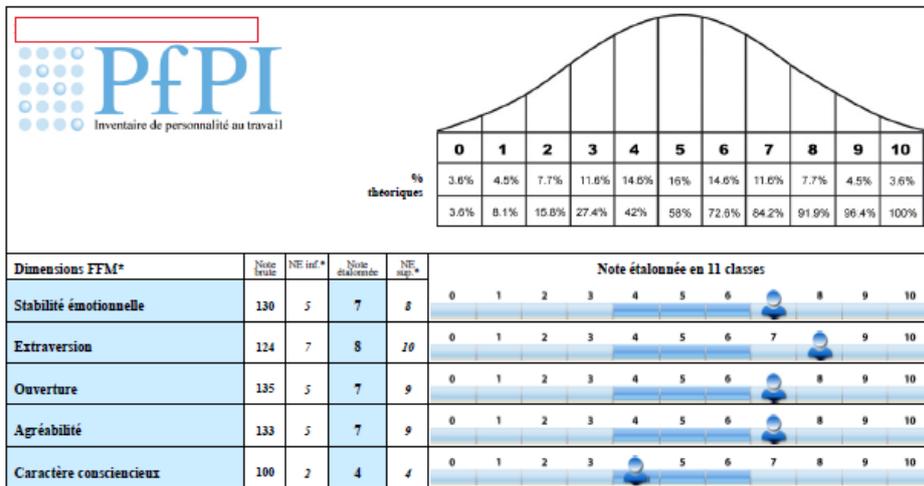
%  
théoriques:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	3.6%	4.5%	7.7%	11.6%	14.6%	18%	14.6%	11.6%	7.7%	4.5%	3.6%
	3.6%	8.1%	15.6%	27.4%	42%	58%	72.6%	84.2%	91.9%	96.4%	100%

Traits de personnalité	Note brute	NE inf.*	Note étalonnée	NE sup.*	Note étalonnée en 11 classes
1. Tension-Inquiétude	23	2	4	5	
2. Confiance en soi	30	5	7	10	
3. Vulnérabilité au stress	22	2	4	6	
4. Tolérance à la frustration	25	5	7	8	
5. Enthousiasme	34	8	10	10	
6. Sociabilité	29	5	7	10	
7. Energie	33	3	5	7	
8. Assertivité	28	6	8	10	
9. Innovation - Créativité	31	6	8	10	
10. Goût pour la réflexion vs l'action	35	3	5	8	
11. Analyse de soi	28	5	7	10	
12. Ouverture au changement	41	4	7	8	
13. Esprit de compétition	18	0	1	3	
14. Attention à l'autre	35	4	6	9	
15. Confiance en l'autre	39	5	6	8	
16. Réaction aux conflits	17	0	2	4	
17. Planification - Organisation	36	3	5	7	
18. Autodiscipline	35	2	3	5	
19. Contrôle de soi	27	0	2	3	
20. Recherche de réussite	29	1	3	5	
21. Proactivité	29	4	5	8	

\* NE inf. : Seuil inférieur de l'intervalle de confiance à 90%, en note étalonnée. \* NE sup. : Seuil supérieur de l'intervalle de confiance à 90%, en note étalonnée.

## Lecture des résultats selon le modèle à 5 facteurs



Dimensions FFM*	Note brute	NE inf.*	Note étalonnée	NE sup.*	Note étalonnée en 11 classes										
					0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Stabilité émotionnelle	130	5	7	8	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Extraversion	124	7	8	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ouverture	135	5	7	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Agréabilité	133	5	7	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caractère consciencieux	100	2	4	4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

\* NE inf. : Seuil inférieur de l'intervalle de confiance à 90%, en note étalonnée. \* NE sup. : Seuil supérieur de l'intervalle de confiance à 90%, en note étalonnée.

\* Dimensions FFM = Dimensions du Five Factor Model.

### Pour les 21 traits :

Nombre de notes étalonnées par zone :

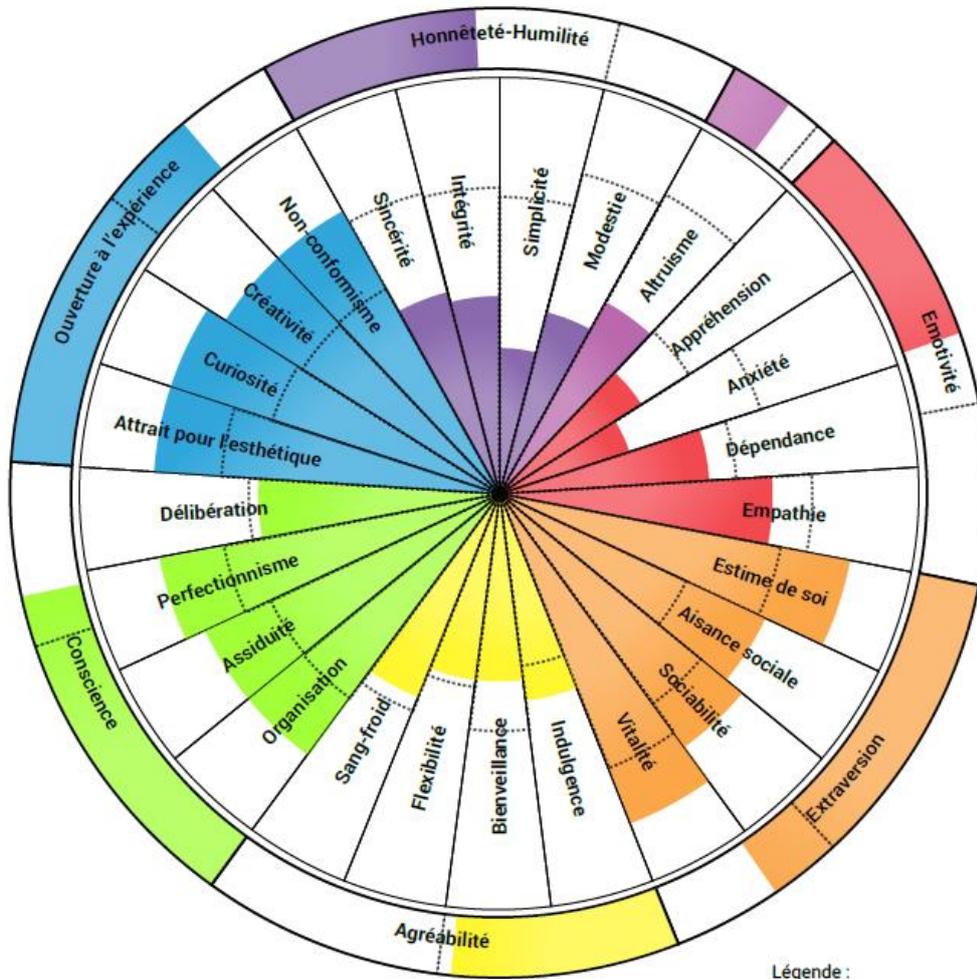
- Nombre de notes étalonnées 4 - 5 - 6 : 8 / 21
- Nombre de notes étalonnées 0 ou 10 : 1 / 21

### Pour les items :

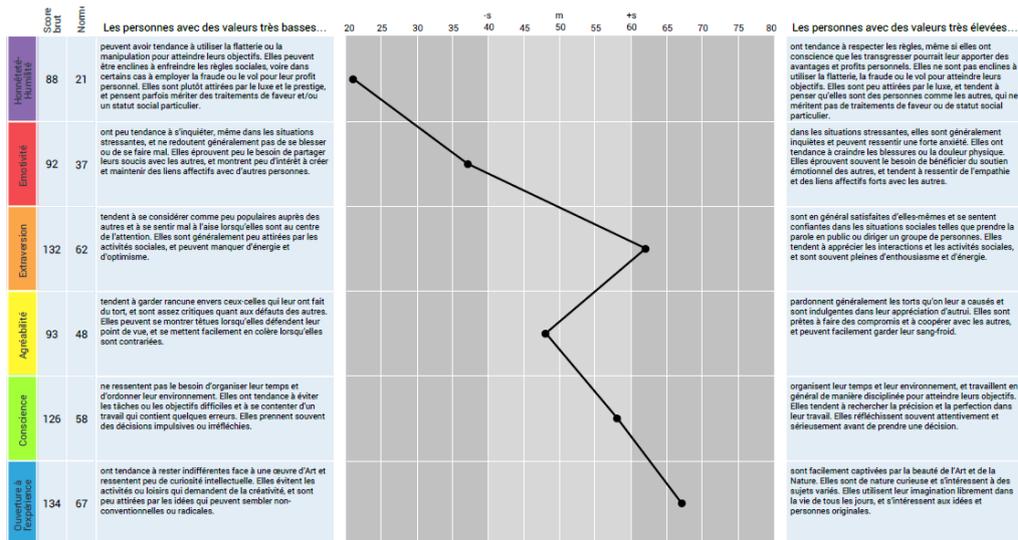
Nombre de modalités de réponse :

- « Me caractérise tout à fait » : 28
- « Ne me caractérise pas du tout » : 21
- « Me caractérise plus ou moins » : 45

Annexe 3. Aline (HEXACO-PI-R)



Légende :



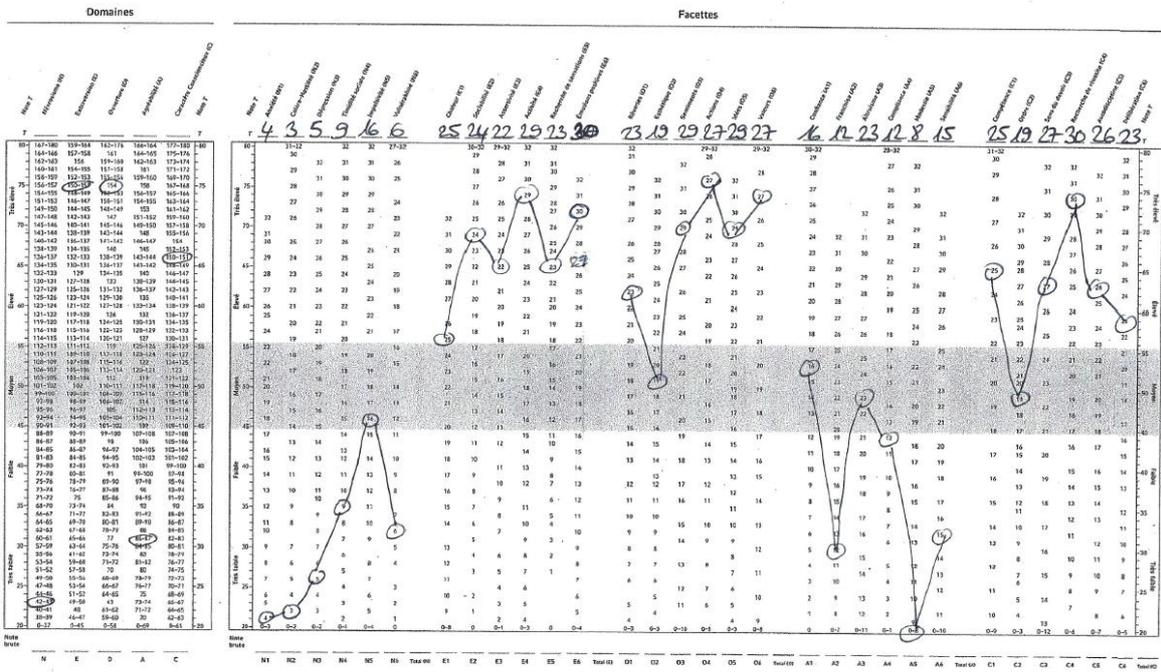
Valeurs T : 16% des personnes du groupe de référence ont un score compris entre 20 et 40, 68% ont un score compris entre 40 et 60, et 16% entre 60 et 80.

# Annexe 4. Aline (NEO-PI-3)

## NEO™-PI-3 Feuille de profil Auto-Évaluation – Femmes

Robert R. McCrae et Paul T. Costa  
Adaptation française : J.-P. Rolland

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : Aline Date de naissance : \_\_\_\_\_  
Identifiant : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_ Âge : \_\_\_\_\_



Code: 56 921 86  
Copyright de l'adaptation française © 2016 by Éditions Hogrefe France. Toute reproduction interdite.  
Copyright de la version originale © 1998, 1995, 1993, 1992, 2010 by PAR, all rights reserved. May not be reproduced in whole or in part in any form or by any means without written permission of Psychological Assessment Resources, Inc.



## 10 Bibliographie

- Ashton, M. C. (2018). *Individual Differences and Personality* (3rd. edition).  
Cambridge : Elsevier.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO–60: A Short Measure of the Major Dimensions of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340–345. <https://doi.org/10.1080/00223890902935878>
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality Factors: A Review of Research and Theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139–152. <https://doi.org/10.1177/1088868314523838>
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K., & De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 356–366. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.356>
- Ashton, M. C., Lee, K., Vernon, P. A., & Jang, K. L. (2000). Fluid Intelligence, Crystallized Intelligence, and the Openness/Intellect Factor. *Journal of Research in Personality*, 34(2), 198–207. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1999.2276>
- Bernaud, J.-L., Gaudron, J.-P., & Lemoine, C. (2006). Effects of Career Counseling on French Adults: An Experimental Study. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 242–255.
- Borgatta, E. F. (1964). The Structure of Personality Characteristics. *Behavioral Science*, 9(1). <https://search.proquest.com/docview/1301292462/citation/C58DB4285634588PQ/1>
- Bouchard, T. J., & Loehlin, J. C. (2001). Genes, evolution, and personality. *Behavior Genetics*, 31(3), 243–273. <https://doi.org/10.1023/a:1012294324713>

- Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1979). Nature-Nurture Reconceptualized in Developmental Perspective: A Bioecological Model. *Psychological Review*, 101(4), 568-586. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.101.4.568>
- Carver, C. S., & White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: The BIS/BAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(2), 319–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.2.319>
- Caspi, A. (2002). Role of Genotype in the Cycle of Violence in Maltreated Children. *Science*, 297(5582), 851–854. <https://doi.org/10.1126/science.1072290>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the social sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Cooper, R. M., & Zubek, J. P. (1958). Effects of enriched and restricted early environments on the learning ability of bright and dull rats. *Canadian Journal of Psychology/Revue Canadienne de Psychologie*, 12(3), 159–164. <https://doi.org/10.1037/h0083747>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 853–863. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.5.853>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1994). *Stability and change in personality from adolescence through adulthood* (Vol. 25).
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Primary traits of Eysenck's P-E-N system: Three- and five-factor solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(2), 308–317. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.2.308>
- Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 81(2), 322–331.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.322>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests.  
*Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies.  
*Multivariate Behavioral Research*, 16(2), 149–170.  
[https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1602\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1602_2)
- Donnellan, M. B., & Lucas, R. E. (2008). Age differences in the big five across the life span: Evidence from two national samples. *Psychology and Aging*, 23(3), 558–566. <https://doi.org/10.1037/a0012897>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, New-Jersey : Lawrence Erlbaum Associates
- Ebstrup, J. F., Eplöv, L. F., Pisinger, C., & Jørgensen, T. (2011). Association between the Five Factor personality traits and perceived stress: Is the effect mediated by general self-efficacy? *Anxiety, Stress, and Coping*, 24(4), 407–419. <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.540012>
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis.  
*Psychological Bulletin*, 116(3), 429–456. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.3.429>
- Finn, S. E. (1986). Stability of personality self-ratings over 30 years: Evidence for an age/cohort interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 813–818. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.4.813>
- Fisk, D. W. (1949). Consistency of the factorial structure of personality The Stability of Adult Personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329–344.
- Fleeson, W., & Gallagher, P. (2009). The implications of Big Five standing for the distribution of trait manifestation in behavior: Fifteen experience-sampling studies and a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 1097–1114. <https://doi.org/10.1037/a0016786>

- Gaughan, E. T., Miller, J. D., & Lynam, D. R. (2012). Examining the Utility of General Models of Personality in the Study of Psychopathy: A Comparison of the HEXACO-PI-R and NEO PI-R. *Journal of Personality Disorders, 26*(4), 513–523. <https://doi.org/10.1521/pedi.2012.26.4.513>
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology, Volume 2 p.141-165*.  
<https://www.scienceopen.com/document?vid=3cdca9a2-ab50-48bf-97b5-0c2236e65098>
- Gray, J. A. (1987). Perspectives on anxiety and impulsivity: A commentary. *Journal of Research in Personality, 21*(4), 493–509. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(87\)90036-5](https://doi.org/10.1016/0092-6566(87)90036-5)
- Haan, N., Millsap, R., & Hartka, E. (1986). As time goes by: Change and stability in personality over fifty years. *Psychology and Aging, 1*(3), 220–232.  
<https://doi.org/10.1037//0882-7974.1.3.220>
- Hansenne, M. (2018). *Psychologie de la personnalité*. (5<sup>ème</sup> édition). Paris: De Boeck
- Haslam, N., S., L., & Song, J. (2017a). *An introduction to personality, individual differences and intelligence*. London: SAGE.
- He, Y., Donnellan, M. B., & Mendoza, A. M. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality, 82*, 103848. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103848>
- Hesketh, B., & Dawis, R. V. (1991). The Minnesota theory of work adjustment: A conceptual framework. In B. Hesketh & A. Adams (Eds.), *Psychological perspectives on occupational health and rehabilitation* (pp.1–13). Marrickville, Australia: Harcourt Brace.
- Hesketh, B., & Myers, B. (1997). How should we measure fit in organisational psychology—or should we? *Australian Psychologist, 32*, 71–76.  
[doi:10.1080/00050069708259620](https://doi.org/10.1080/00050069708259620)

- Hurtado Rúa, S. M., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2019). Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types: A Multivariate Meta-Analysis. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 527–543.  
<https://doi.org/10.1177/1069072718780447>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2012). *The H Factor of Personality: Why Some People are Manipulative, Self-Entitled, Materialistic, and Exploitive—And Why It Matters for Everyone*. Wilfrid Laurier Univ. Press.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2018). Psychometric Properties of the HEXACO-100. *Assessment*, 25(5), 543–556. <https://doi.org/10.1177/1073191116659134>
- Lee, K., Ashton, M. C., Ogunfowora, B., Bourdage, J. S., & Shin, K.-H. (2010). The personality bases of socio-political attitudes: The role of Honesty–Humility and Openness to Experience. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 115–119. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.08.007>
- Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., & Gallucci, A. (2013). Sex, Power, and Money: Prediction from the Dark Triad and Honesty-Humility: Sex, Power, and Money. *European Journal of Personality*, 27(2), 169–184. <https://doi.org/10.1002/per.1860>
- Lent, R. W., Brown, S. D. and Hackett, G. 1994. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45:79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lewis, M. (1999). On the development of personality. In *Handbook of personality: Theory and research, 2nd ed* (pp. 327–346). Guilford Press.
- Loehlin, J. C. (2005). Resemblance in personality and attitudes between parents and their children: Genetic and environmental contributions. In S. Bowles, H Gintis, M. Osborne Groves, *Unequal chances: Family Background and economic success* (pp. 192–207). (Eds).
- Loehlin, J. C., & Nichols, R. C. (1976). *Heredity, Environment, & Personality: A Study of 850 Sets of Twins*. University of Texas Press, P.
- Low, K. S. D., Yoon, M., Roberts, B. W., & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A

- quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131(5), 713–737. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.5.713>
- Määttänen, I., Jokela, M., Hintsala, T., Firtser, S., Kähönen, M., Jula, A., Raitakari, O. T., & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Testosterone and temperament traits in men: Longitudinal analysis. *Psychoneuroendocrinology*, 38(10), 2243–2248. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2013.04.009>
- Matteson, L. K., McGue, M., & Iacono, W. G. (2013). Shared Environmental Influences on Personality: A Combined Twin and Adoption Approach. *Behavior Genetics*, 43(6), 491–504. <https://doi.org/10.1007/s10519-013-9616-8>
- McCrae, R., Costa, P. T. (2010) *NEO Inventories for the NEO Personality Inventory-3 (NEO-PI-3), NEO Five-Factor Inventory-3 (NEO-FFI-3), NEO Personality Inventory-Revised (NEO PI-R) : professional manual* Lutz, FL : PAR.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Terracciano, A., Parker, W. D., Mills, C. J., De Fruyt, F., & Mervielde, I. (2002). Personality trait development from age 12 to age 18: Longitudinal, cross-sectional and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1456–1468. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1456>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman’s “Adequate Taxonomy”: Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, No 3 , 710–721, 12.
- McDougall, W. (1932). Of the Words Character and Personality. *Journal of Personality*, 1(1), 3–16. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1932.tb02209.x>
- Mendel, G. (1866). *Versuche über Pflanzenhybriden*. Project Gutenberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-19714-0>
- Mroczek, D. K., & Spiro, A. (2003). Modeling intraindividual change in personality traits: Findings from the normative aging study. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(3), P153-165. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.3.p153>

- Nuttin, J. (1965). *La structure de la personnalité*. Paris, France : Presses Universitaires de France.
- O'Connor, B. P. (2002). A Quantitative Review of the Comprehensiveness of the Five-Factor Model in Relation to Popular Personality Inventories. *Assessment*, 9(2), 188–203. <https://doi.org/10.1177/1073191102092010>
- Olry-Louis, I., Guillon, V., & Loarer, E. (2013). *Psychologie du conseil en orientation* (1ère). Paris : De Boeck Supérieur.
- Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 811–815. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.08.013>
- Papalia, M. D., Olds, M. S., & Feldman, M. R. (2010). *Psychologie du développement humain*. (1ère édition) Bruxelles: De Boeck Supérieur.
- Plaisant, O., Guertault, J., Courtois, R., Réveillère, C., Mendelsohn, G. A., & John, O. P. (2010). Histoire des « Big Five »: OCEAN des cinq grands facteurs de la personnalité. Introduction du Big Five Inventory français ou BFI-Fr. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 168(7), 481–486. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2009.04.016>
- Perdrix, S., Charvoz, L., & Rossier, J. (2009). Évaluation éthique en psychologie : une utilisation respectueuse des différents instruments psychométriques. *Psychoscope*, 30, 24-27.
- Plomin, R., Pedersen, N. L., Lichtenstein, P., & McClearn, G. E. (1994). Variability and stability in cognitive abilities are largely genetic later in life. *Behavior Genetics*, 24(3), 207–215. <https://doi.org/10.1007/BF01067188>
- Plomin, Robert, De Fries, J. C., McClearn, G. E., & Rutter, M. (1999). *DES GENES AU COMPORTEMENT. Introduction à la génétique comportementale, 3ème édition—Gerard-E McClearn, Michael Rutter, Robert Plomin, John-C Defries* (De Boeck). De Boeck.
- Pope, M. (2000). A Brief History of Career Counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48(3), 194–211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00286.x>

- Poropat, A. E. (2014). Other-rated personality and academic performance: Evidence and implications. *Learning and Individual Differences, 34*, 24–32.  
<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.05.013>
- Roberts, B. W., & Del Vecchio, W. F. (2000). The Rank-Order Consistency of Personality Traits from Childhood to Old Age: A Quantitative Review of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin, 126*, 3-25.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.3>
- Robins, R. W., Tracy, J. L., Trzesniewski, K., Potter, J., & Gosling, S. D. (2001). Personality Correlates of Self-Esteem. *Journal of Research in Personality, 35*(4), 463–482. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2001.2324>
- Rolland, J.-P. (2019). *L'évaluation de la Personnalité le modèle à cinq facteurs*. Bruxelles : Mardaga.
- Romero, E., Gomez-Fraguela, A., Luengo, A., & Sobral, J. (2003). The Self-Control Construct in the General Theory of Crime: An Investigation in Terms of Personality Psychology. *Psychology, Crime & Law, 9*(1), 61–86.  
<https://doi.org/10.1080/10683160308142>
- Rossier, J. (n.d.). Personnalité. *Universalis éducation Online*. In Encyclopædia Universalis. Retrieved December 2, 2017, from <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/personnalite/>
- Rossier, J., Wenger, S., & Berthoud, S. (2001). Validation interne de la version française du NEO-PI-R et influence de l'âge, du sexe et de la profession. *Psychologie et Psychométrie, 22*, 59-82.
- Rossier, J. (2015). Personality assessment and career interventions. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations*. (pp. 327–350). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-018>
- Saucier, G., Georgiades, S., Tsaousis, I., & Goldberg, L. R. (2005). The Factor Structure of Greek Personality Adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*(5), 856–875. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.5.856>

- Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1996). Evidence for the Big Five in analyses of familiar English personality adjectives. *European Journal of Personality*, *10*(1), 61–77. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199603\)10:1<61::AID-PER246>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199603)10:1<61::AID-PER246>3.0.CO;2-D)
- Schermer, J. A., & Vernon, P. A. (2008). A behavior genetic analysis of vocational interests using a modified version of the Jackson Vocational Interest Survey. *Personality and Individual Differences*, *45*(1), 103–109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.009>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124*(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in big five personality traits across 55 cultures": Correction to Schmitt et al. (2008). *Journal of Personality and Social Psychology*, *94*(1), 168. <https://doi.org/10.1037/a0014651>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Soto, C. J. (2011). Age Differences in Personality Traits From 10 to 65: Big Five Domains and Facets in a Large Cross-Sectional Sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, *100*, 330–348. <https://doi.org/DOI:10.1037/a0021717>
- Thombs, D. L., O'Mara, R. J., Hou, W., Wagenaar, A. C., Dong, H.-J., Merves, M. L., Goldberger, B. A., Weiler, R. M., Dodd, V. J., & Clapp, J. D. (2011). 5-HTTLPR genotype and associations with intoxication and intention to drive: Results from a field study of bar patrons. *Addiction Biology*, *16*(1), 133–141. <https://doi.org/10.1111/j.1369-1600.2010.00225.x>

- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings* (USAF Tech. Rep No. 61-97; p. 51). US Air Force: Lackland Air Force Base, TX.
- Van Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Watson, D. (2004). Stability versus change, dependability versus error: Issues in the assessment of personality over time. *Journal of Research in Personality*, 38(4), 319–350. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2004.03.001>
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548–573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
- Ziegler, M., Danay, E., Heene, M., Asendorpf, J., & Bühner, M. (2012). Openness, fluid intelligence, and crystallized intelligence: Toward an integrative model. *Journal of Research in Personality*, 46(2), 173–183. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.01.002>