



HAL
open science

Désirabilité sociale et mesure de la personnalité : les dimensions les plus affectées par ce phénomène

Anne Congard, P. Antoine, S. Ivanchak, Pierre-Yves Gilles

► To cite this version:

Anne Congard, P. Antoine, S. Ivanchak, Pierre-Yves Gilles. Désirabilité sociale et mesure de la personnalité : les dimensions les plus affectées par ce phénomène. *Psychologie Française*, 2012, 57 (3), pp.193 - 204. 10.1016/j.psfr.2012.07.002 . hal-01772361

HAL Id: hal-01772361

<https://hal.science/hal-01772361v1>

Submitted on 1 May 2018

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

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

Désirabilité sociale et mesure de la personnalité : les dimensions les plus affectées par ce phénomène

Anne CONGARD⁽¹⁾, Pascal ANTOINE⁽²⁾, Stephan IVANCHAK⁽³⁾, Pierre-Yves GILLES⁽¹⁾

Social desirability and personality measurement : the dimensions most affected by this phenomenon

*Anne CONGARD
AMU (Aix-Marseille Université)
Centre de recherche PsyCLE (EA 3273)
29, avenue Robert Schuman
13621 Aix en Provence Cedex 1*

(1) Aix-Marseille Université (AMU) - Centre de Recherche PsyCLÉ (EA 3273) – 29, avenue Robert Schuman – 13621 Aix en Provence Cedex 1.

(2) Université Lille 3 – UPRES PSITEC – UFR de Psychologie – BP 149 – F59653 – Villeneuve d'Ascq Cedex.

(3) Université de Nice Université de Nice-Sophia antipolis - Laboratoire de Psychologie Expérimentale et Quantitative - Pôle universitaire St Jean d'Angely - 24, Avenue des diables bleus - 06357 Nice Cedex 4

RESUME :

L'objectif de cette recherche est d'étudier l'influence de la Désirabilité Sociale (DS) sur la mesure de la personnalité et le rôle du contexte d'évaluation sur les scores en DS. Plus précisément, il s'agit de comprendre ce qui se passe lorsqu'une personne répond à un inventaire de personnalité en situation de recrutement. Deux méthodes sont utilisées : l'intégration d'échelles de DS et des mises en situation standard et normative (avec et sans enjeu) qui donnent des résultats convergents. Les échelles de DS sont largement influencées par le contexte de passation. Les facteurs Névrosisme, Conscience, Agréabilité et Extraversion sont les plus associés à la DS, notamment dans la situation normative ; la Conscience et l'Extraversion ne sont pas influencées par le même facteur de DS. On observe ainsi une augmentation significative des scores dans ces dimensions et une variation des dispersions et des alphas sur certains facteurs, déterminant des stratégies spécifiques de réponse potentielles en recrutement.

MOTS CLES : désirabilité sociale, personnalité, enjeu, hétéroduperie, autoduperie.

ABSTRACT :

This study assess the influence of the Social Desirability (DS) on personality score and the role of assessment context on DS. Two methods are used : DS scales and situations with and without stakes. They provide same results. The DS scales are broadly influenced by the context. The Neuroticism, Conscientiousness and Extraversion scales are the most affected by DS, even if consciousness and extraversion are not influenced by the same DS factor. We note a significant scores increase in these dimensions and a variation of dispersions and alphas on some factors, identifying specific responses strategies in a recruiting context.

KEY WORDS : Social Desirability, Personality, Stake, self-deception, other-deception

1. INTRODUCTION

Bien que les inventaires de personnalité soient largement utilisés en recrutement (Bruchon-Schweitzer et Ferrieux, 1991), cette pratique reste freinée par la crainte d'une déformation des réponses (Rolland, 2004 ; Vom Hofe et Levy-Leboyer, 1993). En effet, le risque de falsification des réponses constitue la critique la plus fréquente adressée aux inventaires de personnalité utilisés pour la sélection du personnel (O'Connor, 2006). Dwight & Donovan (2003) montrent qu'un sujet sur deux admet avoir déjà fourni de fausses réponses à un questionnaire de personnalité. La désirabilité sociale (DS) est associée de longue date à l'évaluation de la personnalité (Tournois, Mesnil et Kop, 2000) et de nombreux questionnaires comportent des échelles évaluant ce phénomène. Elle est définie comme la tendance à déformer les descriptions de soi dans un sens favorable (Mc Crae et Costa, 1983) et à produire une image de soi positive (Tournois et al., 2000). Les réponses du sujet contribuent à le montrer sous le jour le plus favorable (Hathaway et McKinley, 1986). Il s'agit d'une tendance à donner un profil exagérément « valorisant » de soi-même.

1.1. Effet de la désirabilité sociale sur les traits de personnalité : deux approches

Pour étudier l'influence de la désirabilité sociale sur les traits de personnalité, les études ont recours à deux familles de méthodes ou paradigmes. La méthode la plus ancienne, d'ordre psychométrique, est basée sur l'opérationnalisation de la DS sous forme d'un inventaire. Ce faisant, il devient possible d'en explorer les dimensions et d'étudier les liens statistiques entretenus avec des mesures de personnalité. L'autre famille de méthodes consiste à étudier les variations intra-individuelles ou interindividuelles de la DS et de la personnalité selon le contexte. Dans ce cadre, le contexte est soit invoqué (situation de recrutement vs situation sans enjeu professionnel), soit induit par l'expérimentateur qui manipule une consigne. Ces méthodes permettent d'identifier les dimensions de la personnalité les plus affectées par le contexte, de quantifier la déformation des scores et d'apprécier une éventuelle déformation de la structure factorielle des réponses à l'inventaire de personnalité. La méthode la plus connue est appelée paradigme d'autoprésentation (Jellison & Green, 1981), issue de la psychologie sociale.

1.2. Approche différentielle : Echelles d'évaluation de la DS et liens avec la personnalité

En psychologie différentielle, la technique la plus utilisée est la construction d'échelles de désirabilité sociale (ou autrement nommée échelle de mensonge ou échelle de validité) qui sont soit introduites au sein d'un inventaire (EPI ; Eysenck et Eysenck, 1975, Alter Ego ; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, 1997 et MMPI2 ; Hathaway & McKinley, 1986), soit totalement indépendantes. Le BIDR (*Balanced Inventory of Desirable Responding* ; Paulhus, 1998) est l'un des outils le plus connu et utilisé ; une forme dérivée en langue française est la DS 36 (Tournois et al. 2000). Dans le BIDR et la DS36, la désirabilité sociale est évaluée sur les deux dimensions définies par Paulhus (1984 ; 1998) : l'illusion de soi et la gestion des impressions. L'illusion de soi (ou autoduperie) fait référence à une évaluation de soi positive sur un mode non conscient ou automatique : on se trompe soi-même en toute bonne foi. La gestion des impressions (ou hétéroduperie) est une stratégie délibérée pour donner à autrui une représentation de soi favorable : on trompe autrui consciemment (Paulhus, 2002). Pour Paulhus (1998), cette distinction automatique/délibérée expliquerait que la dimension autoduperie soit moins soumise à l'influence du contexte d'évaluation que ne l'est l'hétéroduperie. Ainsi, la DS est maintenant appréhendée de manière multi-factorielle (Helmes et Holden, 2003 ; Paulhus, 1984 ; Pauls et Crost, 2004 ; Tournois et al., 2000). Mais si les arguments conceptuels et expérimentaux plaident dans le sens d'un modèle bi-dimensionnel de la DS (Juhel et Rouxel, 2005), le nombre et la nature de ces dimensions font toujours l'objet de débats. Par exemple, Helmes et Holden (2003) proposent que les deux dimensions reflètent plutôt une recherche fondamentale d'approbation et un meilleur ajustement personnel. Pour Pauls et Crost (2004), l'autoduperie serait plutôt une stratégie défensive liée au conformisme social et l'hétéroduperie une stratégie offensive visant à se faire bien voir.

Différents travaux récents présentent les corrélations entre certaines échelles de désirabilité sociale et les cinq facteurs du modèle Big Five (Ferrando, 2008 ; Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996 ; Sandal, Musson, Helmreich, & Gravdal, 2005 ; Rolland, 2004) en identifiant, pour certaines d'entre elles les corrélations entre échelles d'autoduperie (AD) et d'hétéroduperie (HD) (Graziano & Tobin, 2002 ; Konstabel, Aavik & Allik, 2006 ; McFarland, 2003). Ces travaux montrent que ce sont surtout les facteurs de Stabilité Émotionnelle (vs Névrosisme) et Conscience qui sont liés à la désirabilité sociale et que les corrélations sont plus fortes avec l'hétéroduperie qu'avec l'autoduperie.

1.3. Approche psychosociale : Influence du contexte sur les facteurs de personnalité

En psychologie sociale, le concept de désirabilité sociale est souvent associé à celui d'autoprésentation et correspond à un ensemble de stratégies plus ou moins intentionnelles, plus ou moins contrôlées, qu'un individu met en œuvre dans le but d'obtenir une approbation sociale. Pour mettre en évidence ce type de phénomène, les chercheurs ont élaboré différents protocoles d'expérimentation dont le plus connu est le paradigme d'autoprésentation (Jellison & Green, 1981). Il s'agit de placer successivement les individus face à deux consignes différentes : une consigne dite « standard » (répondre aux questions posées le plus sincèrement possible) et une consigne d'autoprésentation normative (répondre au questionnaire de manière à se faire bien voir, c'est-à-dire donner une image positive de soi-même). Dans ce type de paradigme, Viswesvaran et Ones (2001) montrent que les sujets répondent de manière très distincte d'une condition à l'autre. Ils remarquent en terme d'effet : (1) une augmentation majeure sur les dimensions conscience et stabilité émotionnelle, (2) une forte baisse de l'ouverture, (3) une forte évolution du score d'extraversion et (4) une augmentation peu marquée pour l'agréabilité. Ces changements semblent s'accompagner d'une dispersion moins importante des scores tout en conservant d'importantes différences inter-individuelles. Même si cette distorsion n'est pas évidente en situation naturelle et qu'elle reste difficile à évaluer, Viswesvaran et Ones (2002) estiment que ces deux types de mise en situation induisent une différence d'un-demi à trois-quarts d'écart type sur les scores aux échelles. La distorsion des réponses par la DS ne fait cependant pas consensus. Certains la considèrent comme forte (Hough, Eaton, Dunnette, Kamp & McCloy, 1990), d'autres comme moins problématique (Rosse, Stecher, Miller et Levin, 1998).

1.5. Objectifs de l'étude et hypothèses

Les deux méthodes d'études présentées succinctement ci-dessus aboutissent à des résultats convergents sur la distorsion des réponses à un questionnaire de personnalité. Ce sont les dimensions Stabilité Emotionnelle (*vs* névrosisme) et Conscience qui sont les plus affectées par la désirabilité sociale alors que les résultats portant sur les dimensions extraversion, agréabilité et ouverture semblent plus fluctuants d'une étude à l'autre en fonction des outils et du protocole utilisé. Cette recherche apporte deux éléments nouveaux par rapport aux recherches antérieures. Premièrement, elle conduit à comparer les deux paradigmes présentés précédemment et de les tester simultanément. Deuxièmement, elle permet de mettre en œuvre des modèles d'analyses statistiques plus diversifiés pour étudier les mécanismes en jeu dans le choix des réponses à des inventaires de personnalité utilisés en recrutement.

Trois objectifs généraux orientent cette recherche. Le premier objectif est d'identifier dans quelle mesure les échelles de DS permettent d'approcher ce phénomène de biais de réponse et de montrer qu'il existe une cohérence entre les résultats issus des deux paradigmes qui témoigne de l'utilité des échelles de DS. Nous étudierons le rôle du contexte de passation sur les échelles de DS.

Notre première hypothèse repose sur l'idée qu'il y aurait une forte augmentation du score d'hétéroduperie dans la condition normative mais pas forcément en autoduperie qui n'aurait pas un caractère conscient (Paulhus, 1984 ; 1998).

Le second objectif est de comprendre ce qui se passe lorsqu'une personne répond à un questionnaire de personnalité en situation normative (par exemple en recrutement) par rapport à ce qu'elle répondrait en situation standard (par exemple si elle voulait connaître son propre profil de personnalité). Nous analyserons ainsi le rôle du contexte de passation sur les échelles de personnalité pour mettre en évidence les items de personnalité les plus sujets à des variations contextuelles. Nous émettons l'hypothèse que ce sont les facteurs conscience, extraversion et névrosisme qui varieraient et que seulement certains éléments de ces facteurs pourraient être particulièrement sujets à la DS.

Le troisième objectif est d'identifier les liens entre les échelles de désirabilité sociale et les facteurs de personnalité pour identifier ceux qui sont particulièrement affectés par ce phénomène. L'étude des relations entre les échelles de DS et les traits de personnalité dans

les deux situations et leur comparaison permettrait d'envisager une nouvelle manière d'interpréter les échelles de DS. En effet, en comprenant l'impact du score en DS sur les facteurs de personnalité dans les deux situations, il pourrait être possible d'envisager d'introduire une méthode de correction des résultats (Ellingson & Sackett, 1999). Nous faisons l'hypothèse que ce sont les facteurs Conscience, Extraversion et Névrosisme qui sont les plus affectés par les scores aux échelles de DS et que les liens entre les échelles de DS et les facteurs de personnalité augmentent en situation normative. Le fait de pouvoir constater une augmentation des coefficients de pistes en situation normative permettrait de réaliser la validation empirique des échelles de DS en démontrant plus en détail le caractère informatif de ces échelles.

2. METHODE

2.1. *Participants*

183 personnes (152 H et 31 F) en cours de formation dans une institution publique ont participé à cette étude. L'échantillon compte 129 ouvriers et 54 techniciens. Ils sont âgés de 18 à 34 ans ($M=23.69$; $ET=4.17$). Leur niveau d'étude s'étend de sans diplôme à BAC+2 et 75% de l'échantillon est titulaire au moins d'un baccalauréat. Leur ancienneté dans l'institution s'étend de 1 mois à 14 années ($M=2.8$, $ET=4.17$).

2.2. *Outils utilisés*

Les cinq dimensions de la personnalité sont évaluées par le Test d'Admission Initial – aspect Personnalité TAMI-P (Congard, Antoine, & Gilles, 2012), ce choix ayant été fait car l'outil est ajusté pour le recrutement. Il comprend 70 affirmations sur lesquelles la personne doit se présenter sur une échelle graduée en 5 points (de « *tout à fait vraie* à *tout à fait fausse* »).

Le détail des qualités psychométriques est disponible dans l'article de Congard, Antoine, & Gilles (2012). La structure de cet outil a été validée par des analyses factorielles exploratoires puis confirmatoires, à partir de données recueillies auprès d'un échantillon de 1266 personnes (967 hommes et 299 femmes, de 17 à 36 ans ($M = 24 \pm 4.4$)). Les analyses factorielles confirmatoires montrent un bon ajustement du modèle (Congard et al., 2012) et permettent d'identifier deux facettes pour chacun des facteurs : anxiété/dépression et

colère/impulsivité pour le Névrosisme ; chaleur et confiance/bienveillance pour l'Agréabilité ; organisation/méticulosité et persévérance/fiabilité pour le caractère Conscientieux ; esprit compétitif et leadership/ascendance pour l'Extraversion ; ouverture aux changements et à l'imagination et l'ouverture à l'intellect pour l'Ouverture. Les analyses d'items effectuées indiquent une bonne consistance interne (alpha supérieur à .80) pour les facteurs, ainsi que pour les facettes (alpha supérieur à 0.70). Les indices de stabilité temporelle sont supérieurs à 0.80 pour la majorité des échelles. La validité convergente indique des corrélations comprises entre 0.53 à 0.68 avec des outils comparables (NEO-PIR et ALTER EGO).

L'inventaire DS 36 (Tournois et al., 2000) comprend 36 affirmations dont 18 items évaluent l'illusion de soi (« *Je suis toujours optimiste* ») (alpha= 0.86) et 18 items évaluent la gestion des impressions (« *Je suis toujours poli* ») (alpha= 0.82). Ces affirmations ont été intégrées à l'inventaire de personnalité et sont cotées de « *tout à fait vraie (5) à tout à fait fausse (1)* » .

2.3. Procédure

Les participants ont complété à deux reprises, avec un délai de 5 à 8 jours ($m=6.61$; $e-t=1.16$), l'inventaire de personnalité (Congard, Antoine, & Gilles, 2012) et la DS36 de Tournois et al. (2000). Ils sont sollicités pour réaliser une recherche en psychologie en insistant sur le fait qu'ils pourront avoir un retour sur leur profil de personnalité, et vus dans le cadre d'une formation professionnelle en collectif dans une salle de cours. Les deux consignes sont inspirées du paradigme d'autoprésentation (Jellison et Green, 1981). A la première session, la consigne dite « standard » est donnée : *imaginez que vous souhaitez en savoir plus sur votre personnalité et que vous choisissez de répondre à un questionnaire. Ce questionnaire ne comporte aucun enjeu pour vous. Il vous permet simplement d'identifier un certain nombre de traits saillants de votre personnalité.* A la seconde session, on propose les mêmes questionnaires avec la consigne d'autoprésentation dite « normative » (consigne de type recrutement) : *vous êtes convié à un entretien d'embauche pour un poste qui correspond tout à fait à vos compétences et aspirations actuelles. Cet entretien représente un enjeu majeur dans votre carrière sous tous points de vue. Les autres postes qui vous ont déjà été proposés n'étaient pas si intéressants que celui-ci. Vous souhaitez vous présenter au mieux au recruteur. N'hésitez pas à insister sur les traits de votre personnalité que vous souhaitez mettre en valeur. Imaginez que vous êtes*

face à un recruteur pour cet entretien d'embauche et qu'il vous propose de remplir ce questionnaire ».

Les participants sont divisés en deux groupes : le premier (N = 81) a suivi la consigne « standard » puis la consigne « autovalorisation » ; l'ordre inverse a été proposé à l'autre groupe (N = 102). Les résultats ne font apparaître aucun effet d'ordre sur aucun des indicateurs étudiés.

3. RESULTATS

3.1. Rôle du contexte sur la variation des scores aux échelles de DS et de personnalité

L'objectif de cette partie est d'étudier le rôle du contexte de passation sur la désirabilité sociale et les facteurs de personnalité et ainsi d'étudier successivement les hypothèses 1 et 2. Le tableau I présente, pour les échelles de DS étudiées ainsi que pour les différents facteurs de personnalité : les alphas, moyennes et écart-type de chaque échelle dans les situations standard et normative. Il présente également, pour chacune de ces échelles, les corrélations entre les scores dans les deux conditions de passation ainsi que les comparaisons de ces scores et la taille de l'effet. Nous présenterons, dans un premier temps, les résultats relatifs aux échelles de DS puis aux facteurs de personnalité en décrivant les résultats de chacun progressivement (différences de moyennes, de dispersion avec taille de l'effet, alpha, corrélations entre les échelles dans les deux conditions). Des comparaisons d'alpha dans les deux conditions ont été menées sur le logiciel Alphasst (Lautenschlager, 1989).

INSERER ICI LE TABLEAU I

La première hypothèse relative au rôle du contexte de passation sur les échelles de DS, est en partie validée. La progression des scores à la DS36 est effectivement forte, mais elle touche tout autant les items d'autoduperie que les items d'hétéroduperie. Les moyennes augmentent de manière significative entre la condition standard et normative avec des tailles d'effet identiques ($d=0.69$; cf. tableau 1), parmi les plus hautes pour ces échelles par rapport aux échelles de personnalité. Il est d'autre part intéressant de souligner que la dispersion des scores de DS augmente de manière significative pour l'hétéroduperie ($f(182, 182)=1.47, p<0.01$) évoquant des différences interindividuelles dans la mise en avant des caractéristiques de personnalité désirable. En outre, la consistance interne de la dimension hétéroduperie augmente en condition normative ($\chi^2=11.99, p<0.01$) comme si

les personnes voulaient se présenter comme beaucoup plus cohérentes dans leurs réponses dans cette condition. Les corrélations entre les scores aux échelles de DS dans les deux situations font partie des plus basses (r (hétéroduperie) =0.36, $p<0.01$; r (autoduperie) =0.41, $p<0.01$) montrant une volonté de se présenter avec un profil assez différent.

La seconde hypothèse, qui investigate le rôle du contexte de passation sur l'évolution des facteurs de personnalité, est elle aussi partiellement validée. On remarque que les scores aux échelles augmentent significativement avec, comme attendu, des tailles d'effets moins marquées pour les échelles d'Agréabilité ($d=0.45$) et d'Ouverture ($d=0.20$). Les dispersions des scores ont tendance à diminuer dans la situation normative par rapport à la situation standard sur la dimension Ouverture ($f(182, 182)=1.28$, $p<0.05$) et conscience ($f(182, 182)=1.31$, $p<0.05$) et augmenter pour l'Extraversion ($f(182, 182)=1.41$, $p<0.05$). La consistance interne augmente pour les dimensions Extraversion ($\chi^2=5.80$, $p<0.05$) dans la situation normative par rapport à la situation standard. Elle ne change pas pour le facteur Conscience et Stabilité émotionnelle alors qu'elle baisse pour l'Agréabilité ($\chi^2=6.54$, $p<0.05$) et l'Ouverture ($\chi^2=6.54$, $p<0.05$).

Globalement, les corrélations entre les scores aux échelles dans les conditions standard et normative sont faibles, comparées aux critères de fidélité test-retest qui sont pour ces outils supérieurs à 0.75 : les valeurs sont comprises ici entre 0.30 et 0.52, indiquant de fortes variations d'un contexte à l'autre. Les corrélations entre les scores dans les deux conditions sont les plus fortes pour les dimensions ouverture, stabilité émotionnelle et extraversion et sont plus faibles sur l'agréabilité et la conscience.

3.2. Rôle du contexte sur l'évaluation des items de personnalité

Pour donner plus de précisions sur les items de chaque facteur de personnalité affecté par la désirabilité sociale et ainsi éprouver la seconde hypothèse, nous avons identifié et analysé les variations des items de personnalité d'une condition à l'autre.

INSERER ICI LE TABLEAU II

Le nombre d'items de chaque facteur affectés par la condition expérimentale est conséquent (tableau II). 67 items sur 70 présentent des différences de moyennes significatives dans les deux conditions. Parmi ces effets, 24 (34%) présentent une taille faible, 27 (39%) ont une taille moyenne et 16 (23%) items ont une taille forte (supérieure à 0.80) (seuils spécifiés par Guéguen, 2009). Les items les plus fortement concernés sont les

items de conscience, de névrosisme et d'extraversion ; ceux d'ouverture et d'agréabilité apparaissent moins affectés. Les items du facteur conscience concernés par de fortes variations sont relatifs à l'organisation et la persévérance. Dans le facteur névrosisme, émergent des items relatifs à la dépression/anxiété, à la colère ainsi qu'aux comportements impulsifs. Dans le facteur extraversion, deux types d'items sont concernés par des variations : ceux qui explorent l'activité et le leadership avec des tailles de l'effet qui vont de faible à forte. Tous les items de cette échelle ne semblent pas sujets à la mise en œuvre d'une distorsion de réponse, ce qui pourrait expliquer la baisse de la consistance interne de cette échelle en situation normative.

3.3. Liens entre la DS et les traits de personnalité

L'objectif de cette partie est d'étudier les liens entre la désirabilité sociale et les facteurs de personnalité dans les deux situations mises en œuvre. Il s'agit de mieux comprendre les liens entre ces variables par le biais, d'une part, de l'analyse des corrélations et d'autre part par le biais d'un modèle en pistes causales.

INSERER ICI LE TABLEAU III

Les corrélations présentées dans le tableau III montrent que les facteurs stabilité émotionnelle, conscience et agréabilité présentent des corrélations significatives avec les deux échelles de désirabilité sociale en situation standard et normative et, qu'à l'inverse, l'ouverture n'en présente aucune. Pour l'extraversion, les corrélations sont présentes avec l'autoduperie dans les deux situations alors que cette dimension est seulement liée à l'hétéroduperie en situation normative. Les corrélations sont plus fortes en situation normative pour l'extraversion (HD : $p < 0.01$ et AD : $p < 0.05$) et la conscience (HD : $p < 0.05$ et AD : $p < 0.01$) ainsi que pour l'agréabilité avec l'autoduperie ($p < 0.05$).

Pour préciser ces résultats, des analyses en pistes causales ont été réalisées sous LISREL. Les pistes conservées sont issues des analyses du tableau III. Par exemple, l'Ouverture a été retirée car elle ne présentait aucune corrélation significative avec les facteurs de DS. De même, les premières analyses réalisées sous LISREL ne montrent pas de coefficients de pistes significatifs entre HD et l'extraversion et entre AD et le caractère consciencieux, l'intégration de ces pistes détériorait la qualité des modèles dans les deux situations. Les scores aux échelles de DS et les traits de personnalité sont considérés comme des variables observées (figure 1). L'objectif étant d'étudier l'influence de la désirabilité sociale sur les

facteurs de personnalité, deux modèles Lisrel ont été établis pour chaque situation expérimentale puis comparés, chacun présentant les relations entre l'échelle de désirabilité sociale et les facteurs de personnalité (figure 1). L'objectif de ces analyses est d'étudier l'impact des facteurs de DS sur les scores aux dimensions de personnalité et de comparer les liens dans les deux conditions. Il s'agit de mieux comprendre le sens à donner aux échelles de DS qui sont intégrées aux inventaires de personnalité et d'être en mesure de quantifier la mise en place de biais de réponse sur les autres facteurs de personnalité en situation normative.

INSERER ICI LA FIGURE I

Des analyses de comparaison de modèles faites sous LISREL montrent une augmentation du chi-carré à 96,79 traduisant des différences dans les coefficients de pistes des deux modèles. Les analyses montrent que tous les facteurs de personnalité intégrés dans le modèle sont influencés par la DS. L'autoduperie et l'hétéroduperie ne semblent pas influencer les mêmes facteurs. Ainsi, si l'autoduperie est liée à la stabilité émotionnelle, l'extraversion et l'agréabilité, l'hétéroduperie est liée aussi au caractère consciencieux mais pas à l'extraversion. Globalement, les coefficients de piste augmentent dans la situation normative notamment pour les facteurs conscience et extraversion qui semblent avoir un statut particulier. En outre, il est intéressant de constater qu'il y a une détérioration du modèle en situation normative (indices d'ajustement du modèle en situation standard : Chi-carré = 19,23 ; ddl = 10 ; valeur du p = 0,037 ; RMSEA = 0,091 ; GFI=0.96 ; NFI=0.95 ; indices d'ajustement en situation normative : Chi-carré = 49,06 ; ddl = 10 ; valeur du p = 0,0012 ; RMSEA = 0,15 ; GFI=0.94 ; NFI=0.97).

5. DISCUSSION

Comme le précisent Gangestad & Snyder (2000), la désirabilité sociale est un phénomène complexe qui met en jeu différents processus dans lesquels les dimensions autoduperie, hétéroduperie et la personnalité du sujet interagissent avec les situations qui leur sont proposées. Ainsi, la notion de désirabilité sociale joue un rôle central dans le débat autour des inventaires de personnalité tant au point de vue méthodologique que théorique. Les résultats de ce travail permettent de mieux comprendre ce concept et son influence sur les différents facteurs de personnalité selon deux approches complémentaires.

Le premier objectif est de rassembler un certain nombre d'éléments allant dans le sens de la validation empirique des échelles de désirabilité sociale. Les analyses montrent que les fluctuations de ces échelles sont conformes aux hypothèses avec une forte progression des moyennes observées à ces échelles, qui augmentent de manière significative entre les conditions standard et normative. Les résultats font apparaître que le score à la dimension autoduperie varie d'une condition à l'autre au même titre que le score d'hétéroduperie. Ces travaux vont dans le sens de Pauls & Crost (2004) qui montrent que ces deux dimensions permettent d'identifier des véritables stratégies de falsification bien plus que des aspects conscients ou inconscients de la désirabilité sociale. En outre, l'homogénéité de l'hétéroduperie a tendance à augmenter dans la situation normative évoquant une volonté des participants de se présenter comme beaucoup plus cohérents dans leurs réponses alors que la corrélation des scores à ces échelles dans les deux situations fait partie des plus basses. Ces deux éléments permettent de faire émerger deux autres stratégies de réponses différentes : (1) il semble que les personnes qui répondent à un inventaire de personnalité en situation de recrutement se présentent avec un profil plus congruent c'est-à-dire avec une plus forte cohérence d'ensemble de leurs réponses sur les items des deux sous-échelles de DS, comme s'ils considéraient qu'un profil plus cohérent pourrait être mieux perçu, (2) le profil qu'ils construisent d'eux-mêmes s'avère globalement assez différent de leur profil initial montrant une falsification des réponses.

Le second objectif est de comprendre quelle incidence a le contexte de passation sur les réponses des personnes à un questionnaire de personnalité. Les résultats sont conformes aux travaux de Rolland (2004), les moyennes augmentent pour chaque facteur présenté et de manière plus marquée pour la stabilité émotionnelle, la conscience et l'extraversion. Pour l'ouverture, les résultats sont différents de ceux, déjà controversés, de Viswesvaran et Ones (2001). On note une augmentation de l'ouverture en situation normative alors que leurs résultats montraient une baisse du score à cette dimension. Dans ce cadre, on peut faire l'hypothèse qu'en fonction du poste convoité et des compétences requises le sens de cette variation pourra être différent. Dans nos prochains travaux, il sera ainsi intéressant de prendre en compte cet aspect pour mieux appréhender ce type de résultats. Les corrélations entre les scores aux échelles dans les conditions standard et normative sont assez faibles en comparaison des indices de fidélité du questionnaire de personnalité. Ce phénomène est d'ailleurs marquant pour les facteurs agréabilité et conscience. On peut supposer qu'il ne s'agit plus seulement d'une extrapolation des caractéristiques de personnalité existante (embellir son profil) mais bien d'une véritable construction d'une nouvelle identité propre à la représentation des exigences du poste qu'ils souhaitent occuper. On observe que ces représentations semblent très différentes d'une personne à l'autre et qu'il existe des différences interindividuelles dans la mise en avant des caractéristiques de personnalité désirables. Les personnes répondent de manière très distincte d'une condition à l'autre avec un effet majeur sur les dimensions conscience et stabilité émotionnelle, comme le montrent Wiswesvaran et Ones (2001). De plus, les résultats montrent que l'effet est également fort pour l'extraversion, assez marqué pour l'agréabilité et peu marqué pour l'ouverture.

En outre, les dispersions ont tendance à légèrement diminuer dans la situation normative par rapport à la situation standard (Viswesvaran et Ones, 2001) sur les dimensions ouverture et conscience. Par contre, la dispersion augmente pour le facteur extraversion. Cette augmentation semble montrer que la perception des caractéristiques de personnalité désirables est assez hétérogène sur cette dimension qui rassemble notamment des items de leadership et d'esprit compétitif. Ce résultat peut être lié au type d'emploi visé dans la condition normative qui pouvait, dans ce protocole, être différent d'une personne à l'autre. En effet, dans cette condition, on demandait à la personne de se présenter au mieux au recruteur dans le cadre d'un entretien qui représente un enjeu majeur dans leur carrière en insistant sur les traits de sa personnalité qu'il vous souhaitait mettre en valeur. Dans ce

cadre, les caractéristiques désirables mises en avant peuvent être différentes en fonction du poste visé.

Pour les facteurs agréabilité et conscience, la situation normative conduit les personnes à être moins cohérentes dans leur profil en situation normative. On observe en effet une baisse de l'homogénéité sur ces facteurs. Elle peut s'expliquer par les items qui composent ces dimensions qui sont assez différents. Les analyses précédentes montrent en effet que ces items ne sont pas affectés de manière égale par la désirabilité. A l'inverse, on observe une augmentation de l'homogénéité sur le facteur extraversion dans la situation normative. Associée à une diminution de la dispersion, cette augmentation laisse à penser que les items d'extraversion sont suffisamment transparents pour que la personne modifie sa propre présentation et l'ajuste aux caractéristiques du poste convoité. Ainsi, les personnes n'amplifient pas seulement la réalité mais la modifient pour la rendre plus désirable.

Conformément à notre troisième hypothèse, les résultats relatifs à l'influence de la désirabilité sociale sur les facteurs de personnalité sont relativement conformes aux travaux de Ones, Viswesvaran et Reiss (1996) et Sandal et al. (2005). En effet, ce sont les facteurs névrosisme, conscience et extraversion qui sont les plus touchés par la DS mais on retrouve aussi le facteur agréabilité. Ainsi, tous les facteurs de personnalité sont influencés par le score aux échelles de DS sauf l'ouverture. L'autoduperie et l'hétéroduperie ont, toutes deux, une incidence sur le score en stabilité émotionnelle et en agréabilité. L'autoduperie est également liée à l'extraversion tandis que l'hétéroduperie est liée au caractère consciencieux. Ainsi, les différences de score en extraversion seraient plus liées à une méconnaissance de soi ou tout au moins à une vision erronée de soi. L'influence de la DS sur la conscience, quant à elle, serait plus liée à une volonté réelle de tromper autrui. En effet, les items qui composent la dimension conscience sont plus transparents pour quelqu'un qui cherche à se montrer sous le jour le plus favorable. Les liens entre les scores de désirabilité sociale et les facteurs de personnalité augmentent de manière importante dans la situation normative avec une variation plus forte pour les facteurs conscience et extraversion qui semblent avoir un statut particulier. Ces résultats permettent de mieux comprendre le sens à donner aux échelles de DS intégrées aux inventaires de personnalité et de réfléchir à une interprétation différente des scores aux échelles de personnalité à partir de ces scores.

6. PROLONGEMENTS

Une des perspectives pour cette étude est d'étudier la fluctuation des items en condition réelle et non pas par le biais de mise en situation. La perspective ultérieure de cette recherche sera donc d'analyser et de quantifier la variation de la structure factorielle de l'inventaire dans ces deux contextes en situation réelle (avec et sans enjeu). L'objectif est de comprendre en situation réelle l'impact des échelles de DS sur les facteurs de personnalité. A terme, l'idée serait d'envisager d'introduire une méthode de correction des résultats (Ellingson & Sackett, 1999) et des protocoles d'interprétation des résultats à partir du score en DS. Il faudra ensuite étudier la variabilité interindividuelle dans la mise en œuvre de la désirabilité sociale. Il est peut-être possible d'identifier des stratégies d'autoprésentation distinctes en fonction des échantillons étudiés. Ainsi, par exemple, en fonction des postes sur lesquels postule le candidat, la falsification ne va pas porter sur les mêmes dimensions de la personnalité. Ce type d'analyse permettrait, entre autres, d'expliquer la divergence de résultats suivant les études aux niveaux des corrélations entre DS et les cinq facteurs du modèle. En effet, la personne n'insistera pas sur les mêmes points pour un poste de cadre que pour un poste de technicien dans le domaine informatique ou le domaine commercial. Il semble donc intéressant d'étudier ce phénomène en fonction des types de candidatures (Sandal, Helnreich et Graudal, 2005).

En outre, même si différentes études (Ones et al., 1996 et Viswesvaran et al., 2001) montrent que la DS ne semble pas affecter la relation entre personnalité et performance professionnelle, ce thème peut être étudié sur certains types d'emploi ou compétences. Enfin, il peut être intéressant de comparer ce type de résultats avec les mesures indirectes de la DS pour analyser les convergences des données (Kop et Chassard, 2005). Ce phénomène pourrait être étudié dans nos prochains travaux.

Enfin, la réduction du biais de désirabilité sociale semble possible en utilisant d'autres stratégies. Une des solutions proposées dans la littérature est de signifier dans la consigne l'existence d'une échelle de mensonge dans le questionnaire et d'indiquer les conséquences d'une éventuelle tromperie (Dwight et Donovan, 2003, Lynn & McFarland, 2003) ou d'utiliser des items subtils, non-transparents (Ones et Viswesvaran, 2001).

7. CONCLUSION

En définitive, les résultats relatifs à la mise en œuvre d'une approche plus différentialiste (par la construction des échelles de DS) et d'une approche psychosociale sont convergents. Ils semblent indiquer que l'utilisation d'échelles de DS comme méthode de détection des

tentatives de falsification des réponses semble assez bien adaptée (Lynn & McFarland, 2003). En effet, on montre que la DS est influencée très fortement par le contexte de passation et ainsi que l'élévation du score sur cette dimension peut être un bon indicateur de la volonté de falsification du sujet sur le questionnaire en situation de recrutement (normative). Grâce aux analyses de parcours, on est ainsi en mesure de déterminer quels sont les facteurs les plus affectés et ainsi d'avoir des informations plus précises sur les procédures de falsifications employées. L'augmentation des moyennes sur les scores des différentes dimensions du Big five conduit à insister sur l'intérêt de la construction d'étalonnages spécifiques au contexte d'évaluation.

Références

- Bruchon-Schweitzer, M., & Ferrieux, D. (1991). Une enquête sur le recrutement en France. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 41(1), 9-17. Retrieved from EBSCOhost.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1997). *Alter Ego : les cinq facteurs fondamentaux de la personnalité*. Paris : Les Editions et Applications Psychologiques.
- Congard, A., Antoine, P., & Gilles, P-Y. (2012, in press). Assessing the Structural and Psychometric Properties of a New Personality Measure for Use With Military Personnel in the French Armed Forces. *Military Psychology*. doi:10.1080/08995605.2012.678242.
- Dwight, S. A., & Donovan, J. J. (2002). Do warnings not to fake reduce faking ?. *Human Performance*, 16(1), 1-23. doi:10.1207/S15327043HUP1601_1.
- Ellingson, J. E., & Sackett, P. R. (1999). Social desirability corrections in personality measurement : Issue of applicant comparison and construct validity. *Journal of Applied Psychology*, 84, 2, 155-166. Retrieved from EBSCOhost.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S.B.G. (1975). Manual of the Eysenck Personality Questionnaire. *London : University of London Press*, 84(2), 155-166.
- Ferrando, P. J. (2008). The impact of social desirability bias on the EPQ-R item scores : An item response theory analysis. *Personality and Individual Differences*, 44(8), 1784-1794. doi:10.1016/j.paid.2008.02.005.
- Graziano, W. G., & Tobin, R. M. (2002). Agreeableness : dimension of personality or social desirability artifact?. *Journal of Personality*, 70(5), 695-728. Retrieved from EBSCOhost.

Guéguen, N. (2009). L'importance d'un effet : Méthodologie simple de détermination et d'évaluation de « l'effect size ». *European Journal of Scientific Research*, 38(1), 20-25. doi :1450-216X.

Hafdahl, A. R., Panter, A. T., Gramzow, R. H., Sedikides, C., & Insko, C. A. (2000). Free-Response Self-Discrepancies Across, Among, and Within FFM Personality Dimensions. *Journal of Personality*, 68(1), 111-151. Retrieved from EBSCOhost.

Hathaway, S. R., & Kinley, J.C. (1986). *Inventaire Multiphasique de Personnalité du Minnesota (MMPI)*. Paris : Editions du centre de Psychologie Appliquée.

Helmes, E., & Holden, R. R. (2003). The construct of social desirability: One or two dimensions?. *Personality and Individual Differences*, 34(6), 1015-1023. doi:10.1016/S0191-8869(02)00086-7.

Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 581-595. doi:10.1037/0021-9010.75.5.581.

Jellison, J. M., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error : The norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(4), 643-649. doi:10.1037/0022-3514.40.4.643.

Juhel, J. J., & Rouxel, G. G. (2005). Effets du contexte d'évaluation sur les dimensions de la désirabilité sociale. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11(1), 59-68. doi:10.1016/j.pto.2005.02.006.

Konstabel, K., Aavik, T., & Allik, J. (2006). Social desirability and consensual validity of personality traits. *European Journal of Personality*, 20(7), 549-566. doi:10.1002/per.593.

Kop, J. L., & Chassard, D. D. (2005). La falsification des réponses dans l'évaluation de la personnalité : Une solution du côté des mesures indirectes ?. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11(1), 15-23. doi:10.1016/j.pto.2005.02.003.

Lautenschlager, G. J. (1989). Alphas: Testing for differences in values of coefficient Alpha. *Applied Psychological Measurement*, 13(3), 284-291. doi:10.1177/0146622168901300308.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1983). Social desirability scales : More substance than style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(6), 882-888. doi:10.1037/0022-006X.51.6.882.

McFarland, L. A. (2003). Warning Against Faking on a Personality Test : Effects on Applicant Reactions and Personality Test Scores. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(4), 265-276. doi:10.1111/j.0965-075X.2003.00250.x.

O'Connor, B. P. (2006). Social Desirability Measures and the Validity of Self-Reports : A Comprehensive Search for Moderated Relationships in Five-Factor Model Space. In A. Columbus & A. Columbus (Eds.), *Advances in psychology research* (Vol 40) (pp. 39-73). Hauppauge, NY US: Nova Science Publishers.

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection : The red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 660-679. doi:10.1037/0021-9010.81.6.660.

Pauls, C. A., & Crost, N. W. (2004). Effects of faking on self-deception and impression management scales. *Personality and Individual Differences*, 37(6), 1137-1151. doi:10.1016/j.paid.2003.11.018.

Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598-609. doi:10.1037/0022-3514.46.3.598.

Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing ?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1197-1208. doi:10.1037/0022-3514.74.5.1197.

Paulhus, D. L. (2002). *Social desirability responding : The evaluation of a construct*. In H. Braun, D. N. Jackson, & D. E. Wiley (Eds.). *The role of constructs in psychological and educational measurement* (pp. 67-88). Hillsdale, N. J : Erlbaum.

Rolland, J-P. (2004). *L'évaluation de la personnalité*. Belgique, Mardaga.

Schmitt, M. J., & Steyer, R. (1993). A latent state-trait model (not only) for social desirability. *Personality and Individual Differences*, 14(4), 519-529. doi:10.1016/0191-8869(93)90144-R.

Rosse, J. G., Stecher, M. D. Miller, J. L., & Levin, R. A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 634-644. doi:10.1037/0021-9010.83.4.634.

Sandal, G. M., Musson, D. Helmreich, R. L., & Gravdal, L. (2005). Social desirability biais in personality testing : Implication for astronaut selection. *Acta Astronautica*, 57, 634-641.

Tournois, J., Mesnil, F., & Kop, J. (2000). Autoduperie et hétéroduperie: Un instrument de mesure de la désirabilité sociale. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 50(1), 219-233. Retrieved from EBSCOhost.

Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Hough, L. M. (2001). Do impression management scales in personality inventories predict managerial job performance ratings ?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(4), 277-289. doi:10.1111/1468-2389.00180.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Measurement error in 'Big Five factors' personality assessment : Reliability generalization across studies and measures. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 224-235. doi:10.1177/00131640021970475.

vom Hofe, A., & Levy-Leboyer, C. (1993). Evaluation of the use of personality tests in personnel selection in France. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 43(3), 221-227. Retrieved from EBSCOhost.

Tableau I : Analyses descriptives des scores à chaque échelle et comparaison selon le type de consignes (N = 183)

<i>Echelles</i>	<i>Nbre</i>		<i>Standard</i>			<i>Normative</i>			<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>r</i>
	<i>d'items</i>	<i>Alpha</i>	<i>Moy</i>	<i>ET</i>	<i>Alpha</i>	<i>Moy</i>	<i>ET</i>					
DS 36												
Autoduperie	18	0.81	3.61	0.53	0.86	4.37	0.58	-16.99	<0.01	0.69	0.41**	
DS 36												
Hétéroduperie	18	0.81	3.56	0.47	0.89	4.28	0.57	-16.22	<0.01	0.69	0.36**	
Stabilité E	15	0.84	3.40	0.65	0.86	4.13	0.61	-15.27	<0.01	0.58	0.48**	
Extraversion	15	0.78	3.46	0.48	0.85	4.05	0.57	-14.8	<0.01	0.56	0.49**	
Ouverture	10	0.79	3.49	0.69	0.68	3.75	0.61	-5.354	<0.01	0.20	0.52**	
Agréabilité	15	0.84	3.24	0.57	0.78	3.73	0.52	-10.08	<0.01	0.45	0.30**	
Conscience	15	0.87	3.88	0.56	0.87	4.49	0.49	-14.02	<0.01	0.58	0.40**	

Légende : Nombre d'item : nombre d'item par échelle ; alpha, Moy et ET : alpha de Crombach, moyenne et écart type de chaque échelle dans les situations standard et normative ; r : corrélations entre les scores aux échelles dans les deux conditions, t : valeur du t de student pour la comparaison des scores généraux aux différentes échelles, p : probabilité associée au t, d : d de cohen pour taille de l'effet associée au t.

Tableau II: Nombre d'items par dimension de personnalité affectés par la consigne de passation classés selon la taille de l'effet (d).

<i>Facteurs</i>	<i>d<0.50</i>	<i>0.50>d>0.80</i>	<i>d>0.80</i>	<i>Diff sig.</i>
Conscience	3 (20%)	5 (33%)	7 (47%)	15 (100%)
Névrosisme	5 (33%)	7 (47%)	3 (20%)	15 (100%)
Extraversion	5 (33%)	4 (27%)	5 (33%)	14 (93%)
Agréabilité	8 (53%)	6 (40%)	1 (7%)	15 (100%)
Ouverture	3 (30%)	5 (50%)	0 (0%)	8 (80%)
Total	24 (34%)	27 (39%)	16 (23 %)	67 (96%)

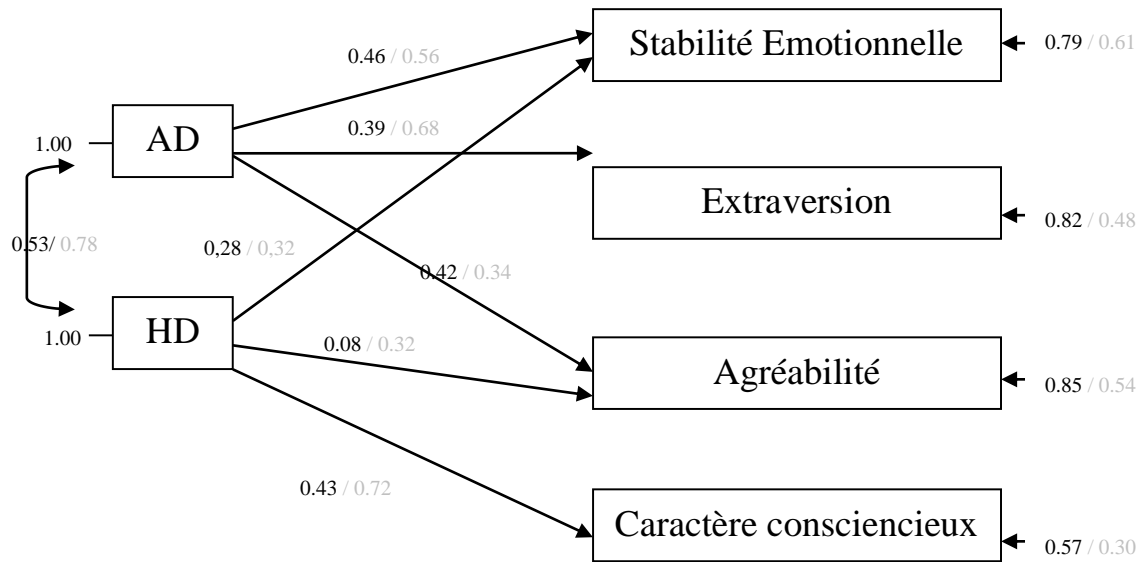
Légende : d<0.50 : nombre d'items présentant une taille de l'effet faible ; 0.50>d>0.80 : nombre d'items présentant une taille de l'effet moyenne ; d>0.80 : nombre d'items présentant une taille de l'effet .

Tableau III : Corrélations entre les échelles de DS et les facteurs de personnalité obtenus avec les deux types de consignes.

Echelles de DS	SE-N	E	O	A	C
<i>DS36 HD</i>	0.441(**)	0.119(ns)	0.048 (ns)	0.218(*)	0.348(**)
	0.576(**)	0.384(**)	0.130(ns)	0.405(**)	0.544(**)
<i>DS36 AD</i>	0.539(**)	0.309(*)	0.025(ns)	0.377(**)	0.205(*)
	0.628(**)	0.496(**)	0.129(ns)	0.409(**)	0.457(**)

Légende : Corrélations entre les échelles de DS, du DS36 et les facteurs de personnalité :*= p<0.05 **=p<0 .01. Les corrélations placées en haut à gauche sont les corrélations en situation standard tandis que les corrélations en bas à droite sont les corrélations en situation normative. Le tableau présente en gras les corrélations significatives à .05. Les cases grisées présentent les corrélations significativement différentes d'une situation à l'autre.

Figure I : Modèles Lisrel présentant les liens entre les facteurs de DS et les facteurs de personnalité.



Légende : AD : Autoduperie, HD : Hétéroduperie ; Coefficient de piste en noir : situation standard, coefficient de piste en gris : situation normative.