

Université du Québec en Outaouais

Résultats à un inventaire de personnalité (TACT) selon l'origine ethnique des candidats

Par

Isabelle Miclette

Département de relations industrielles

Mémoire présenté dans le cadre du grade de
M.Sc. en relations industrielles et ressources humaines

2012

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	5
LISTE DES TABLEAUX.....	6
REMERCIEMENTS	7
INTRODUCTION	8
PARTIE 1 RECENSION DES ECRITS.....	11
Chapitre 1 Les inventaires de personnalité en sélection de personnel	11
1.1 L'utilisation des inventaires de personnalité en sélection.....	11
1.2 Le concept de personnalité et les principales théories de la personnalité.....	12
1.2.1 La théorie psychanalytique.....	13
1.2.2 La théorie behavioriste et de l'apprentissage sociale.....	15
1.2.3 Théories cognitives	16
1.2.4 La théorie humaniste.....	17
1.2.5 La théorie des traits.....	18
1.3 Le modèle en cinq facteurs.....	23
1.4 Le caractère prédictif des tests de personnalité	29
1.5 La stabilité des traits de la personnalité	34
1.6 Les inventaires de personnalité utilisés en sélection.....	36

CHAPITRE 2 LA CONSTANCE DES TRAITS DE PERSONNALITE A TRAVERS LES DIFFERENTES CULTURES	39
2.1 Le concept de culture et d'ethnie	39
2.2 La culture et le modèle des « Big Five » de la personnalité	43
2.3 Les biais dans les tests	47
2.3.1 Différence de moyennes.....	50
2.3.2 Règle du 4/5 ^e	51
2.3.3 L'indice <i>d</i>	53
2.4 L'indice <i>d</i> et les inventaires de personnalité.....	54
 CHAPITRE 3 METHODOLOGIE.....	 62
3.1 Question principale de recherche et hypothèse principale	62
3.2 Instrument de mesure utilisé.....	62
3.3 Sujets.....	65
3.4 Méthode d'analyse des données	65
3.4.1 Calcul de l'indice <i>d</i>	66
 CHAPITRE 4 ANALYSES STATISTIQUES.....	 67
4.1 Statistiques descriptives.....	67
4.2 Résultats	69
4.3 Discussion et conclusion.....	73

4.4 Forces et limites de la recherche.....78

RÉFÉRENCES 81

Sommaire

Les inventaires de personnalité sont fréquemment utilisés en sélection de personnel. Ce choix qui répond à une demande accrue des employeurs d'évaluer les candidats en fonction de leur personnalité doit tenir compte non seulement de la validité conceptuelle et prédictive, mais également de l'importance d'éviter les biais culturels ou l'impact adverse. Il est donc légitime de se questionner sur ce sujet. Comme peu d'études québécoises se sont penchées sur ce point, l'objectif de la présente recherche est de vérifier s'il existe des différences entre les résultats obtenus par des candidats du groupe majoritaire (québécois de race blanche) et ceux de candidats appartenant au groupe minoritaire à un test de personnalité au travail. Par le biais d'un pairage individuel entre un groupe de 319 personnes identifiées comme faisant partie d'un groupe majoritaire ainsi que 319 autres personnes considérées comme faisant partie du groupe minoritaire, des analyses de variance ont d'abord été effectuées pour le groupe minoritaire pris en totalité, puis pour chacun des sous-groupes. Pour chacune de ces comparaisons, l'indice d (Ones & Anderson, 2002), qui exprime la différence de moyenne des deux groupes en fonction de l'écart type combiné a également été calculé. Les résultats nous ont permis de démontrer que les différences observées ont peu ou pas d'effet important au niveau de l'impact adverse. Bref, on peut conclure que les candidats appartenant au groupe minoritaire ont subi peu d'effet adverse à cet inventaire de personnalité.

Liste des tableaux

Tableau 1

Tableau résumé des principales théories de la personnalité

Tableau 2

Les cinq grands facteurs du Big-Five

Tableau 3

Stabilité temporelle des tests de personnalité

Tableau 4

Inventaires de personnalité utilisés dans les organisations

Tableau 5

Les différentes définitions de l'ethnie ou de la culture

Tableau 6

L'impact adverse et la règle du 80 %

Tableau 7

Différences de résultats entre les groupes ethniques à des inventaires de personnalité reliés au travail.

Tableau 8

Facteurs de personnalité mesurés par le TACT

Tableau 9

Signification des résultats normalisés du TACT

Tableau 10

Différences entre les résultats des groupes minoritaires et le groupe de candidats de race blanche pour le TACT.

Remerciements

Mes premiers remerciements vont d'abord à mon directeur de recherche, le professeur André Durivage, qui m'a accompagné tout au long de ce processus. Malgré ses nombreuses obligations il a toujours été présent et de bon conseil.

À titre plus personnel, je tiens à adresser mille mercis à ma famille pour son temps et son soutien constant dans cette longue et sinueuse aventure qu'a été mon expérience de rédaction.

Introduction

Quand vient le moment d'embaucher des gens, il ne suffit plus aujourd'hui de s'assurer que la personne postulant pour un emploi réponde aux exigences d'un poste sur le plan des études, des expériences, des connaissances et des compétences, il faut également s'assurer de son adéquation avec son emploi. En effet, la globalisation et la tertiarisation de l'économie vers l'industrie des services, le progrès technique comme la fréquence du travail en équipe donnent une place de plus en plus importante à la personnalité dans le monde du travail. Les emplois actuels requièrent également plus de polyvalence, de flexibilité et d'autonomie (Foucher, Barrette, Jean & Simard, 2006). En ce sens, les traits de personnalité deviennent, de plus en plus, des variables importantes dans la performance en emploi des individus.

Même si aujourd'hui les tests de personnalité prennent une place de plus en plus importante dans la sélection du personnel, il n'en a pas toujours été ainsi. En fait, au début des années 60, quelques études ont été effectuées, par des chercheurs de différentes universités américaines, dont les résultats ont discrédité les tests de personnalité en sélection du personnel en ne montrant que de très faibles corrélations entre eux et la performance en emploi (Ellis et Conrad, 1948; Guion et Gottier, 1965; Schmitt, Gooding, Noe et Kirsch, 1984). Ces recherches ont contribué à percevoir les caractéristiques personnelles comme des éléments non discriminants en ce qui a trait au rendement au travail.

Cependant, au début des années 90, de nouvelles études démontrant une corrélation entre les tests de personnalité et la performance en emploi ont contribué à augmenter la popularité de ces tests. En effet, plusieurs auteurs ont démontré qu'il était possible de prédire la performance en emploi à partir des résultats obtenus à ces tests (Barrick et Mount, 1991, 1993 ; Belhing, 1998; Hurtz & Donovan, 2000).

Aujourd'hui, les inventaires de personnalité sont utilisés de façon régulière en sélection du personnel. (Schmit, Ryan, Stierwalt et Powell, 1995; Laglaive, 1996; Hurtz et Donovan, 2000). Cependant, compte tenu de la diversité grandissante de la population, il est essentiel de s'assurer que l'évaluation de la personnalité en contexte de travail ne comporte pas de biais culturels ou d'impacts adverses risquant de défavoriser un ou plusieurs groupes de travailleurs (Ones & Anderson, 2002). D'ailleurs, un nombre grandissant d'entreprises se font un devoir d'être le reflet de la société diversifiée dans laquelle nous vivons.

Jusqu'à présent, les recherches en sélection de personnel ont mis l'accent sur des procédures qui visent à maximiser la validité des outils d'évaluation et réduire les impacts adverses. (Goldstein, Yusko et Nicolopoulos, 2001). Le but de la présente étude consiste à vérifier dans quelle mesure les résultats à un test de personnalité utilisé en sélection du personnel peuvent être affectés par l'origine ethnique des candidats. De façon plus particulière, cette recherche aura pour but de répondre à la question suivante: ***Existe-t-il des différences dans les résultats en fonction de l'origine ethnique des candidats qui complètent un inventaire de personnalité conçu spécifiquement pour la sélection du personnel ?***

Ainsi, dans le cadre de cette recherche, nous tenterons, dans un premier temps de faire une synthèse de la conceptualisation et de la mesure de la personnalité humaine, notamment en exposant succinctement les différentes théories de la personnalité. De même, il apparaît important de confirmer le bien fondé de l'utilisation des tests de personnalité en sélection de personnel en statuant sur leur validité ainsi que leur fidélité. Puis, nous tenterons de dresser un portrait des études actuelles sur les biais culturels (impact adverse) lors de l'utilisation d'inventaires de personnalité pour ensuite présenter notre problématique de recherche.

Dans un second temps, nous présenterons la méthodologie adoptée dans le cadre de ce travail. Enfin, une troisième partie présente les résultats de cette étude, puis une discussion où nous aborderons les forces et les limites de l'étude et les pistes de réflexion pour des recherches futures.

PARTIE 1 Recension des écrits

Chapitre 1 Les inventaires de personnalité en sélection de personnel

1.1 L'utilisation des inventaires de personnalité en sélection

Les mesures de la personnalité sont maintenant utilisées régulièrement dans le cadre des processus de sélection du personnel. Pourtant, tel ne fut pas toujours le cas. En fait, de 1960 à 1990, l'utilisation des tests de personnalité en sélection de personnel n'était pas conseillée. Cette recommandation faisait suite aux conclusions de chercheurs reconnus (Guion et Gottier, 1965) qui, suite à une revue qualitative des écrits scientifiques sur les tests de personnalité concluaient que l'utilisation des tests de personnalité en sélection du personnel n'était pas appropriée. Cette conclusion fut renchérie par Schmit, Gooding, Noe et Kirsch (1984) qui, suite à une méta-analyse quantitative des techniques variées de sélection de personnel, indiquaient que les tests de personnalité ne permettaient pas de prédire adéquatement le rendement futur en emploi (Schmit et al, 1984). Ces derniers indiquaient en fait que les tests de personnalité comptaient parmi les outils de sélection les moins valides (corrélation non corrigée de .15).

Au cours des vingt dernières années, une nouvelle série d'études et de méta-analyses ont permis de tirer de nouvelles conclusions. Des auteurs tels que Barrick & Mount (1991), Hough (1992), Mount & Barrick (1995) ainsi que Ones, Mount, Barrick & Hunter (1994) ont

démontré que les constats originaux avaient été altérés par l'absence d'un cadre de référence commun. En effet, à l'origine, aucun système de classification des traits de personnalité ne permettait d'examiner les résultats obtenus en fonction d'un langage commun. De même, il y avait un manque de clarté en ce qui concernait la définition à donner aux différents facteurs de personnalité. Par conséquent, il n'était pas surprenant qu'on ne puisse établir un lien entre la « personnalité » et le rendement en emploi, compte tenu du fait que personne ne s'entendait sur la signification de la « personnalité », ou des différents traits ou facteurs qui la composaient. En fait, plusieurs théories de la personnalité étaient proposées, chacune présentant un modèle ou une structure différente.

1.2 Le concept de personnalité et les principales théories de la personnalité

Comme on sait maintenant que l'usage des tests de personnalité est fréquent en sélection de personnel, il apparaît important de décrire le concept qu'ils mesurent. Avant toute chose, il nous paraît important de souligner la complexité du concept de personnalité et de préciser qu'il n'existe malheureusement pas de définition de la personnalité qui fasse l'unanimité.

À l'époque, d'éminents chercheurs de la personnalité se sont penchés sur la question de la définition du concept de personnalité. En voici quelques exemples: pour Allport (1937), « la personnalité est l'organisation dynamique interne des systèmes psychophysiques de l'individu qui détermine son adaptation unique à son environnement ». Pour Cattell (1957), la personnalité est « ce qui permet de prédire comment une personne va réagir ou se comporter dans une situation donnée », mais c'est surtout « la combinaison de l'ensemble

des traits chez un individu ». Eysenck (1970) considère pour sa part la personnalité comme étant « une combinaison de traits que la personne manifeste dans différentes situations et qui demeure stable dans le temps ». Des chercheurs plus contemporains tels que Reuchlin propose la définition suivante de la personnalité: « Une caractéristique relativement stable et générale de la manière d'être et d'agir d'une personne dans sa façon de réagir aux situations dans lesquelles elle se trouve » (Reuchlin, 1991, p. 165).

En dépit du manque de consensus entourant les différentes théories de la personnalité et du fait que les recherches sont souvent menées de manière indépendante, il est malgré tout possible de regrouper les points de vue théoriques de l'évaluation de la personnalité sous différentes perspectives. Dans les prochains paragraphes, nous exposerons brièvement les fondements des théories dominantes de la personnalité ainsi que leurs principaux créateurs (Voir **tableau 1** pour le résumé des différentes théories de la personnalité). Nous porterons une attention particulière à la présentation de la théorie des traits puisqu'elle s'avère plus appropriée à notre domaine de recherche.

1.2.1 La théorie psychanalytique

Freud propose une perspective psychanalytique (Hansenne, 2007) de la personnalité. Sa théorie initiale datant de 1920 est appelée la première topique et est basée sur trois pôles ou dimensions soit l'inconscient, le préconscient et le conscient (Freud, 1964). Le premier élément est le siège des pulsions, des désirs et des désirs refoulés. Le deuxième correspond à toute l'information qui n'est pas accessible mais qui pourrait devenir consciente après un effort et le dernier représente l'information directement accessible que l'individu peut verbaliser (souvenirs, pensées images mentales).

Vers 1923, Freud propose, suite à la première théorie, une seconde topique basée sur trois instances ou composantes: le ça, le moi et le surmoi. Le ça forme le réservoir des pulsions, il est totalement inconscient et tend vers la satisfaction des besoins, il est à l'origine des pulsions sexuelles et agressives. Le surmoi se forme par l'intériorisation de tous les interdits (les inhibitions de la société) et les forces répressives de la naissance de l'individu et tout au long de son développement. Le rôle du surmoi pourrait être comparé à celui d'un juge. Le moi est une instance médiatrice qui harmonise les influences opposées du ça et du surmoi et qui adapte la personnalité à la réalité. Le moi est l'instance qui assure la cohérence de la personne. Les instances s'opposent entre elles et si une de ces dernières prend trop d'importance, elle peut causer l'apparition de conflits psychiques et de pathologies. C'est la résultante de ces conflits qui forme la dynamique de la personnalité de l'individu (Cox, 2005).

La théorie freudienne ne décrit pas seulement les composantes de la personnalité, elle explique également comment elle se développe chez l'individu. Selon Freud, il existerait cinq stades psycho-sexuels dans le développement de la personnalité: le stade oral, le stade anal, le stade phallique, la période de latence et le stade génital. Cette théorie de Freud s'appuie sur la notion centrale de la libido ou de pulsion sexuelle. Freud stipule que chacun de ces stades privilégie une zone corporelle particulière, qui constitue la principale zone de plaisir chez l'enfant. Ces différentes zones sont tour à tour investies par l'individu. Et donc pour Freud, la façon dont ces différents stades sont vécus au cours de l'enfance va déterminer les bases de la personnalité.

1.2.2 La théorie béhavioriste et de l'apprentissage social

La théorie béhavioriste dont l'instigateur fut Watson dans les années 1913 voit dans la personnalité une somme de comportements réductibles aux rapports entre stimuli et réponse. La théorie consiste à se concentrer sur ce qui est observable et mesurable dans les comportements. Par la suite, le chercheur Skinner, dans les années 1940, introduit la notion de conditionnement opérant. Suite à des expériences sur des animaux en laboratoire, il démontre que si un comportement produit au départ par hasard est suivi d'un stimulus de renforcement, la probabilité qu'il se reproduise est augmentée. À l'inverse, une punition rendra moins probable le fait que le comportement soit produit à nouveau. La personnalité ainsi que les comportements, sont le résultat de l'expérience que l'environnement fait vivre aux individus. L'environnement est donc l'élément clé de la détermination et de l'explication des comportements humains.

En réaction à la théorie béhavioriste qui se veut trop réductrice et qui ne prend pas en considération les aspects cognitifs (juger, imaginer, réfléchir) de l'être humain, des chercheurs tels que Bandura ont par la suite développé leur propre théorie appelée la théorie de l'apprentissage social. La théorie de Bandura met en lumière deux mécanismes fondamentaux de l'apprentissage soit l'apprentissage par observation et le renforcement social. Le schème comportemental d'un individu se développera donc par l'imitation suite à ce qu'il a observé et par le renforcement social, c'est-à-dire, que les comportements récompensés sont plus susceptibles d'être reproduits par ce dernier.

1.2.3 Théories cognitives

Les théoriciens appartenant à cette approche tentent de prendre en considération des concepts motivationnels et non-motivationnels de l'individu afin d'expliquer pourquoi l'information est traitée d'une certaine façon. Par conséquent, ils perçoivent la personnalité d'un point de vue structurel et dynamique (Pervin and John, 2001). Selon cette théorie, le processus de traitement de l'information d'un individu pourrait influencer le développement de sa personnalité.

Deux théoriciens se démarquent dont Kelly qui avec sa théorie des construits personnels met l'emphase sur la façon dont une personne appréhende et interprète les évènements. Selon lui, l'individu est d'une certaine façon un scientifique : il observe les évènements, formule des concepts et des construits pour organiser le phénomène et utilise ces construits pour prédire le futur. En effet, lorsque l'individu est confronté à de nouvelles situations ou à de nouvelles expériences, les construits se modifient et se réorganisent afin de réduire l'incohérence qui pourrait exister entre eux. C'est le nombre, la qualité et l'organisation de ces construits qui déterminera comment l'individu réagira.

Pour sa part Beck propose la théorie des schémas selon laquelle la personnalité est le fruit de l'interaction entre les facteurs génétiques et les expériences qui sont vécues au sein de l'environnement physique et social (Godefroid, 2004). Ce dernier élabore une théorie de modification du comportement et propose une thérapie cognitive afin d'aider les personnes à modifier leurs distorsions cognitives et leurs schémas (Beck et al, 1979, Blackburn et Cottraux, 2001).

1.2.4 La théorie humaniste

Carl Rogers et Abraham Maslow sont deux théoriciens précurseurs de la théorie humaniste. L'approche humaniste s'intéresse principalement aux forces intérieures subjectives de l'être humain. En fait, cette dernière s'appuie sur le principe que l'être humain est par nature sain et constructif (Cox, 2005). La théorie humaniste repose sur la notion d'accomplissement personnel. L'actualisation est d'ailleurs une notion centrale dans la théorie de Rogers. Elle est définie comme une tendance innée qu'ont les organismes à développer toutes leurs capacités afin de maintenir et d'améliorer leurs états. Rogers considère que les personnes sont capables de résoudre leurs problèmes psychologiques. Il accorde aussi une place capitale à la notion de Soi qui détermine comment les expériences sont vécues et comment on appréhende le monde (Pervin et John, 2001). D'après Rogers, la personnalité se développe de manière satisfaisante si l'environnement comprend trois facteurs primordiaux: l'empathie, le regard positif et les relations congruentes.

De son côté, Maslow a apporté une grande contribution à la théorie humaniste avec son principe de la pyramide (hiérarchie) des besoins. Selon lui, il existe cinq catégories de besoins qui sont du bas de la pyramide vers le sommet: les besoins physiologiques, le besoin de sécurité, le besoin d'appartenance, le besoin d'estime et finalement le besoin d'accomplissement. Le but suprême de l'individu étant l'accomplissement personnel (le sommet de la pyramide), toutefois, pour ce faire, il doit d'abord combler ses besoins inférieurs.

1.2.5 La théorie des traits

Contrairement aux théories précédentes qui proposent une démarche explicative de la personnalité, la théorie des traits correspond à une démarche descriptive de la personnalité. Le postulat de base de la théorie des traits est le suivant : « les individus ont des caractéristiques et des modèles (*patterns*) de comportements et de pensées récurrents qui perdurent à travers les situations et persistent durant des périodes temporelles non négligeables » (Guion, 1987 cité par Rolland, 1993).

La personnalité est une somme de traits présentés par l'individu. Les traits sont la propension d'un individu à agir d'une certaine manière. En effet, la disposition d'un individu à afficher un trait de personnalité particulier signifie qu'il existe de fortes chances qu'il se comporte de cette manière, sans que cette probabilité soit certaine à 100 %. Tel que le mentionne Bouchard et Gingras (2007), la plupart des théoriciens de la première heure tels qu'Allport (1937), Cattell (1950), Eysenck (1970) et Guilford (1959) soutenaient que les traits constituent les unités de mesure fondamentales de la personnalité humaine. La grande force de cette théorie est de permettre d'évaluer plus facilement et plus objectivement la personnalité par le biais de questionnaires.

Le premier chercheur à tenter de répertorier les traits de la personnalité humaine fût Galton (1884). Les recherches de Galton amenèrent à ce qui peut être considéré comme l'une des premières évaluations de la personnalité par un test d'association de mots. Il fut parmi les premiers scientifiques à reconnaître l'hypothèse qu'au fil des siècles les humains en sont venus à encoder les différences individuelles déterminantes en termes simples dans leur langage (Golberg, 1990).

Toutefois, c'est Allport (1937) qui est considéré comme le père de la théorie des traits. Il fut un des premiers à utiliser le terme de trait de personnalité. Il s'est d'ailleurs inspiré des travaux lexicologiques effectués par le scientifique Francis Galton afin de définir la personnalité par une série de traits. Accompagné de Odbert (1936) ils ont constitué un lexique de traits comprenant jusqu'à 17 953 expressions permettant de décrire la personnalité.

Vient ensuite Cattell (1945) qui après avoir procédé à de nombreux ajouts et de nombreuses réductions à la liste de Allport et Odbert, est parvenu à réduire cette multitude d'expressions pour en arriver à un total de 35 catégories. Puis, suite à une analyse factorielle, il a condensé ce nombre à 16 items ou dimensions de la personnalité. Cattell propose une théorie différente des précédentes, cette dernière étant basée sur l'observation; elle s'intéresse principalement à la prédiction de la personnalité. Cattell adoptait une conception hiérarchique des traits, des plus généraux aux plus spécifiques.

Parmi les approches centrées sur les traits, on retrouve également le modèle d'Eysenck (1967), qui est composé de trois super traits, soit l'Extraversion, le Psychotisme et le Névrotisme. Ce chercheur pensait lui aussi que le but de la psychologie était de prédire les comportements. Toutefois, il estimait que l'analyse factorielle était une méthode nécessaire, mais non suffisante pour décrire les dimensions de base de la personnalité. Pour lui, les facteurs héréditaires influençaient fortement la personnalité. Dans la théorie d'Eysenck, trois super-traits, ou dimensions, sont suffisants pour décrire la personnalité: l'intraversion vs. l'extraversion, la stabilité émotionnelle vs neuroticisme et le psychoticisme vs. force du Moi lesquels sont associés à des variables biologiques spécifiques. Ces dimensions sont

bipolaires et les individus se situent sur un point entre les deux extrêmes. L'élément principal de la théorie d'Eysenck est l'organisation hiérarchique de la personnalité. Il distingue quatre niveaux: les types, les traits, les réponses habituelles et les réponses spécifiques. L'Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) est le test classique qui permet de mesurer les trois dimensions de cette théorie.

Plusieurs autres chercheurs de la théorie des traits ont tenté d'établir leur propre modèle. Parmi ceux-ci, Fiske (1949) fût le premier chercheur à proposer une solution en cinq facteurs pour décrire la structure de la personnalité. Ce modèle fût par la suite parachevé par de nombreux chercheurs tels que Tupes et Christal (1961), Norman (1963), Borgotta (1964) ainsi que Digman et Takemoto-Chock (1981). Ces cinq facteurs sont maintenant connus comme étant les Big Five (Goldberg, 1981). Nous aborderons ce modèle avec plus de détails dans la prochaine section car à l'heure actuelle, il représente le modèle le plus consensuel dans la littérature scientifique.

Tableau 1

Résumé des principales théories de la personnalité	
Théories	Postulat de base
Psychanalytique <i>Freud</i>	<p>La première topique de la théorie est basée sur trois pôles ou dimensions soit l'inconscient, le préconscient et le conscient.</p> <p>La seconde topique basée sur trois instances ou composantes: le ça, le moi et le surmoi.</p> <p>Les instances ou pôles s'opposent entre eux et si une de ces dimensions prend trop d'importance, elle peut causer l'apparition de conflits psychiques et de pathologies. C'est la résultante de ces conflits qui forme la dynamique de la personnalité de l'individu (Cox, 2005).</p> <p>Le développement de l'individu suit une séquence de stades psychosexuels.</p>
Néo-analytique <i>Jung</i> <i>Erickson</i>	<p>Découle de la théorie psychanalytique et accorde une place importante au Moi et à la culture, mais s'écarte des concepts de pulsion sexuelle et d'inconscient proposés par Freud.</p> <p>Parle d'inconscient, de psychisme et de Moi. Accorde une place à l'interprétation des rêves et aux expériences extrasensorielles. Pour lui la tâche principale de l'individu est de développer son Moi. Le développement de la personnalité comprend 4 stades soit l'enfance, la jeunesse, le middle age et le old age (Hansenne, 2007).</p> <p>Les personnes sont confrontées à 8 stades (crises) psychosociaux. Chaque stade comprend des crises créées par des forces positives et négatives s'affrontant et que l'individu doit gérer pour passer au stade suivant. Le contexte social est très important et influence le développement de la personnalité.</p>
Béavioriste et de l'apprentissage sociale <i>Skinner</i> <i>Bandura (néo-béavioriste)</i>	<p>Met de côté l'étude des processus cognitifs et prône l'approche stimulus-réponse.</p> <p>L'individu se comporte en fonction des contraintes de son environnement. Au cœur de sa théorie on retrouve le conditionnement instrumental ou opérant qui comprend trois types de renforcements: le renforcement positif, le renforcement négatif et la punition. Ces derniers agiront sur la probabilité d'émission des comportements chez un individu.</p> <p>Considère la théorie de Skinner réductrice et considère l'aspect cognitif dans le processus comportemental. Met en lumière deux mécanismes fondamentaux de l'apprentissage soit l'apprentissage par observation et le renforcement social.</p>

<p>Humanistes</p> <p><i>Maslow</i></p> <p><i>Rogers</i></p>	<p>Les individus cherchent à développer leur plein potentiel. Ils ont besoin d'autoactualisation et se construisent eux-mêmes. Théorie qui prône la créativité, l'intentionnalité et le libre choix de l'individu (Hansenne, 2007).</p> <p>Les individus sont les acteurs de leur destinée et de leur évolution (Hansenne, 2007). L'humain est fondamentalement bon. Maslow est l'instigateur de la pyramide des besoins. L'autoactualisation est le besoin ultime de l'individu (haut de la pyramide) mais pour y arriver il doit combler les besoins primaires. La motivation de l'individu y est pour beaucoup dans son développement (« nous sommes ce que nous voulons être ») (Hansenne, 2007).</p> <p>Les individus ont un besoin d'actualisation qui les pousse vers la croissance, la reproduction et l'autorégulation. Les individus tentent tout au long de leur vie d'exploiter leur potentiel. Accorde une place importante à la notion de Soi. Soi actuel vs Soi idéal. Pour le développement d'une personnalité saine la personne a besoin d'empathie, d'un regard positif et de la congruence.</p>
<p>La théories des traits</p> <p><i>Allport</i></p> <p><i>Cattell</i></p> <p><i>Eysenck</i></p> <p><i>Fiske</i></p>	<p>Correspond à une démarche descriptive de la personnalité. Les traits sont la propension d'un individu à agir d'une certaine manière et la personnalité est une somme de traits présentés par l'individu.</p> <p>Considéré comme le père de la théorie des traits. Il a constitué un lexique de traits comprenant jusqu'à 17 953 expressions permettant de décrire la personnalité.</p> <p>Réduire cette multitude d'expressions pour en arriver à un total de 35 catégories. Puis, suite à une analyse factorielle, il a condensé ce nombre à 16 items ou dimensions de la personnalité.</p> <p>Modèle composé de trois supers facteurs dont l'Extraversion, le Psychotisme et le Névrotisme. L'élément principal de la théorie d'Eysenck est l'organisation hiérarchique de la personnalité. Il distingue quatre niveaux: les types, les traits, les réponses habituelles et les réponses spécifiques.</p> <p>Fiske (1949) fut le premier chercheur à proposer une solution en cinq facteurs pour décrire la structure de la personnalité.</p>

1.3 Le modèle en cinq facteurs

Comme nous l'avons spécifié précédemment la personnalité est un concept complexe et les psychologues de la personnalité ainsi que les chercheurs ne s'accordent pas sur le nombre de dimensions qui la caractérisent. Le modèle des cinq facteurs, qui sera exposé dans les prochains paragraphes, jouit d'un appui important de la part des psychologues de la personnalité. Ce modèle a été popularisé par Costa et McCrae (1992) Digman (1990) et Goldberg (1993) et est devenu, depuis les années 90, une référence pour l'étude de la personnalité (Deary & Matthews, 1993; Digman, 1990; Rolland, 1993).

Le modèle des cinq facteurs est une classification hiérarchique des traits de personnalité (McCrae et Costa, 2006). Il a été construit selon une démarche inductive (Burisch, 1984), approche utilisée initialement par Allport et Odbert (1936, dans Allport, 1937) et qui permet d'identifier par le biais d'une stratégie taxonomique ou lexicale (Golberg, 1981) les caractéristiques les plus importantes de la personnalité humaine. La prémisse de base de l'approche taxonomique veut que les caractéristiques les plus importantes de la personnalité humaine soient présentes dans le vocabulaire courant sous forme d'adjectifs (Plaisant et al, 2010). Après avoir rassemblé les différents mots que les gens utilisent pour se décrire les uns et les autres, ils ont effectué une analyse factorielle qui leur a permis de les organiser et les réduire à un nombre limité de dimensions qui deviendront les cinq grands facteurs de la personnalité (Mignon et Mollaret, 2006).

À l'origine, Fiske (1949) fut le premier à suggérer une classification simplifiée de la structure factorielle proposée par Cattell en cinq facteurs. Par la suite, Tupes et Christal procédèrent à de nouvelles analyses des corrélations rapportées par Cattell et Fiske et parvinrent à

clarifier et à confirmer à nouveau le modèle en cinq facteurs (McCrae et Costa, 1987). Les travaux de Tupes et Christal ont ensuite été corroborés par d'autres chercheurs notamment Norman (1963) dont les travaux sont significatifs puisqu'ils ont contribué à l'appellation populaire des « Big Five ».

Plus récemment, de nombreux chercheurs (Goldberg, 1990, 1992 ; McCrae et Costa, 1983, 1987 ; Rolland, 1993 ; Caprara et al., 1994 ; Ostendorf et Angleitner, 1994 ; Digman, 1994 ; etc.) ont eux aussi mis en évidence un modèle de personnalité organisé autour de cinq dimensions et qui correspond à l'approche actuellement dominante de la théorie des traits appelée le modèle des « *Big Five* » ou des cinq grands facteurs. Les cinq grands facteurs tels que nommés par Barrick et Mount (1991) sont le N (névrosisme), le E (extraversion), le O (être ouvert aux expériences), le A (être agréable) et le C (être consciencieux) et sont parfois présentés sous l'acronyme O.C.E.A.N. Le **tableau 2**, ci-dessous, décrit plus amplement chacun des cinq grands facteurs.

Tableau 2

LES CINQ GRANDS FACTEURS DU BIG-FIVE	
FACTEURS	TRAITS DESCRIPTIFS*
La Stabilité émotionnelle (névrosisme)	La stabilité émotionnelle signifie le calme, le contrôle de soi, l'équilibre et la stabilité.
L'Extraversion	L'extraversion signifie la sociabilité, la dominance, l'extériorisation des émotions, l'assurance et l'enthousiasme.
L'Ouverture	L'ouverture fait référence à la curiosité, la créativité, l'ouverture d'esprit, la vivacité d'esprit et la culture.
L'Agréabilité	L'agréabilité touche aux traits tels que l'amabilité, la générosité, l'altruisme, la sympathie, la courtoisie, la tolérance et la gentillesse.
La Conscience	La définition de la conscience rassemble des caractéristiques telles que la discipline, l'efficacité, l'organisation, la responsabilité, l'autodiscipline et la persévérance.

* Les définitions présentées dans le tableau proviennent de : Barrick & Mount, 1991 ainsi que de Lévy-Leboyer, 2005

Plusieurs psychologues sont maintenant convaincus que la meilleure représentation de la structure des traits de la personnalité est celle proposée par le modèle des « Big Five » (Digman, 1990). Ces facteurs sont si stables et généraux qu'ils sont considérés comme invariant et comme le cadre de référence de toutes les recherches relatives à la personnalité (McCrae, 1992; Fiske, 1994). Au delà des qualités psychométriques démontrant la validité du modèle en cinq facteurs, les principales raisons de sa pertinence sont:

- la possibilité d'extraire ce modèle dans les principaux inventaires de personnalité (O'Connor, 2002; Cattell, 1996);
- l'établissement de la validité critériée de ce modèle et la relation qu'il est possible de démontrer entre les dimensions de celui-ci et divers critères de réussite telle que la performance professionnelle dans divers contextes culturels (Barrick & Mount 1991; Barrick, Mount & Judge, 2001; Hogan & Holland, 2003; Salgado, 1997, 2002; Tae-Young Yoo & Byung-Mo Min, 2002, dans Rolland, 2004);
- la démonstration de l'héritabilité de l'ensemble des dimensions décrites par le modèle (Angleitner, 2002; Borkenau et al. 2001; Mc Crae et al., 2001);
- Une certaine stabilité temporelle des résultats, c'est-à-dire que les scores obtenus pour les traits de personnalité exprimés chez un jeune adulte (30 ans et plus) seront relativement stables dans le temps au cours de sa vie adulte (Costa et McCrae, 1988). De plus, comme le mentionne Dennis (1999), le modèle a démontré sa robustesse dans le cadre de nombreuses études internationales effectuées

notamment auprès des Allemands (Angleitner, Ostendorf and John 1990), des Hongrois (deRaad et Szirmak, 1994), des Japonais (Isaka 1990), des Phillipins (Chuch et Katigbak, 1989), des Israéliens (Birenbaum et Montag, 1986), des Chinois (Yang et Bond, 1990) et des Hollandais (John, Golberg et Angleitner, 1984), et ce dans leur langage d'origine. La raison expliquant ce phénomène serait que les traits sont des composantes fondamentales de la nature humaine, insensibles aux influences culturelles.

Mc Crae et al (2004) ont également démontré, suite à l'administration de leur test de personnalité issu du Big Five, le NEO-PI-R, que la structure initiale en cinq facteurs peut être observée dans différentes cultures. De façon plus remarquable encore, ils ont observé qu'on obtient des résultats similaires à partir d'autoévaluations et d'évaluations par des observateurs (Costa et McCrae, 2005).

Malgré ses forces évidentes, il est important de mentionner que le modèle des « Big Five » fait face à certaines critiques et que sa structure est fréquemment remise en question. Certaines recherches reprochent aux cinq facteurs d'être incomplets et de ne pas être en mesure de prédire des comportements dans le contexte professionnel. Cette critique a cependant été invalidée par les résultats de l'étude de Smith, Hanges et Dickson (2001). Ces derniers ont démontré que le modèle en cinq facteurs convenait autant, sinon mieux, aux postulants en emploi qu'aux étudiants.

Une autre critique concernant le modèle en cinq facteurs est à l'effet que les gens postulant à un emploi peuvent être motivés à se faire voir positivement par rapport à des mesures de personnalité sans tenir compte de leur portrait réel. Encore une fois, la recherche de Smith, Hanges et Dickson (2001) n'a démontré aucune évidence à cet effet.

Une troisième critique voudrait que le modèle des « Big Five » ne soit applicable qu'à un nombre limité de langues (Moberg, 1999). Comme le montre la synthèse des études lexicales de Saucier et Goldberg (2001, 2000), des structures similaires du « Big Five » sont présentes dans les langues de familles germaniques et slaves du nord de l'Europe comme l'allemand (Ostendorf, 1990), le néerlandais (De Raad et al., 1992), le tchèque (Hřebíčková et al., 1995), le croate (Mlačić et Ostendorf, 2005) et le polonais (Szarota, 1996), ainsi qu'en anglais. Cependant d'autres études menées dans des langues non originaires de l'Europe du Nord ont démontré des résultats moins convaincants. Par exemple, des études portant sur le lexique français de la personnalité ont démontré l'émergence de six facteurs plutôt que cinq. Cinq de ces facteurs démontrent des corrélations significatives avec le modèle des « Big Five » alors que le sixième facteur corrèle très peu avec ces derniers.

Ainsi, plusieurs chercheurs se demandent si le modèle des « Big Five » ne reflète pas exclusivement des réactions ou comportements produits par la langue et la culture nord-américaine compte tenu que l'origine de ce modèle est issue de l'analyse de termes de la langue anglo-américaine. Ainsi le modèle en cinq facteurs serait lié à la culture l'ayant créée et aurait peu de chance de représenter d'autres cultures (Juni 1996). De même, pour Shweder (1991 cité par Triandis et Suh, 2002) les traits globaux ou universels de personnalité n'existent pas. Tel que le soulignent Saucier et Goldberg (1996) lorsque les

chercheurs ajoutent des termes indigènes, c'est-à-dire des mots issus de la langue maternelle à l'étude, les résultats sont complexes. En effet, les résultats peuvent différer selon que les termes sont «imposés » aux membres de la culture ou selon qu'ils proviennent de la langue employée par ceux-ci.

Certaines critiques sont à l'effet qu'une théorie comprenant cinq facteurs est trop élémentaire pour circonscrire la gamme des différences individuelles de la personnalité (Cattell 1993). C'est pourquoi plusieurs ont proposé des modèles à plus de cinq facteurs. À cet effet, Hogan (1986) a remis en question le modèle des cinq facteurs en argumentant qu'un des facteurs de ce modèle devrait être scindé en deux facteurs distincts ce qui l'amène à proposer un modèle en six facteurs. Hough et ses collègues (Hough, 1989, 1992; Hough et al, 1990; Kamp & Hough, 1986) considèrent également la théorie du « Big Five » incomplète. Suite à une revue des écrits scientifiques sur la personnalité et en se basant sur le modèle en six facteurs de Hogan, ces derniers en sont arrivés à l'évidence que la taxonomie de la personnalité comportait neuf facteurs. À l'inverse, certaines critiques sont à l'effet que la théorie des cinq facteurs comprend trop de facteurs. D'ailleurs, la solution en trois facteurs d'Eysenck fût longtemps prédominante, avant l'arrivée des Big Five (Eysenck, 1967).

Une autre critique mentionne que le modèle en cinq facteurs est athéorique en raison du fait qu'il n'intègre pas vraiment de théorie de la personnalité, mais plutôt des termes non professionnels que les gens pourraient utiliser pour se décrire ou décrire les autres (Bloch 1995 dans Dennis, 1999). Il s'agirait en fait d'une approche purement descriptive. Toutefois, comme le précise Ozer et Reise (1994), le modèle en cinq facteurs n'est pas une théorie, mais un modèle. La seule réelle théorie reliée au modèle en cinq facteurs est celle des traits de personnalité.

Tout compte fait, et malgré les différentes lignes de pensées, les résultats de recherches empiriques ont généralement illustré le bénéfice d'utiliser le modèle de personnalité basé sur les cinq grands facteurs. En fait, les découvertes relatives aux cinq facteurs ont eu de nombreuses implications pour la recherche et la pratique en psychologie du personnel, spécialement dans les sous-champs de la sélection de personnel, de la formation et du développement ainsi que de l'évaluation de la performance (Barrick et Mount 1991). Malgré le fait que plusieurs chercheurs ne s'entendent pas sur un cadre de référence commun afin de définir les facteurs de la personnalité, le cadre de référence qui demeure une référence en matière de personnalité est celui des cinq facteurs ou le «Big Five» (Hough & Oswald, 2008; McCrae & Costa, 1997). Ce modèle répond à un besoin d'uniformité parmi les différents cadres de référence proposés pour circonscrire la personnalité et propose un langage commun pouvant être utilisé dans le monde du travail. Par conséquent, la présente recherche prend appui sur cette conceptualisation de la personnalité.

1.4 Le caractère prédictif des tests de personnalité

Plusieurs études ont démontré que les tests de personnalité permettent de prédire avec succès le rendement en emploi ainsi que la réussite à des programmes de formation (Barrick & Mount, 1991; Belhing, 1998; Frei & McDaniel, 1997; Hertz & Donovan, 2000; Ones, Viseweveran & Schmidt, 1993; Salgado, 2003; Tett, Jackson & Rothstein, 1991). À cet égard, trois principaux courants existent dans la littérature relativement aux tests de personnalité et à la performance en emploi.

Le premier courant porte sur la relation entre les résultats globaux aux cinq grands facteurs et le rendement en emploi. Les chercheurs Barrick et Mount (1991) ont tout d'abord démontré, en présentant les conclusions d'une méta-analyse effectuée sur la relation entre les dimensions des «Big Five» et les critères de performance en emploi de cinq groupes d'occupations, que les mesures du trait de la «Conscience» prédisent de façon valide le rendement futur, et ce, pour tous les critères de performance en emploi et pour tous les types d'emplois. D'après eux, ce facteur prédirait également la performance en formation (respectivement une validité de .20 à .23). Barrick et Mount (1991) ont d'ailleurs déterminé que «l'Ouverture» et «l'Extraversion» étaient des prédicteurs valide de la performance en formation (respectivement $r = .25$ et $r = .26$). Une des explications possible à ces résultats serait que les personnes qui sont en formation et qui sont plus extrovertis seraient plus actifs pendant les cours et donc plus enclins à poser des questions. Elles seraient donc plus en mesure d'assimiler rapidement la matière vue en formation.

Pour sa part, Behling (1998) mentionne qu'après l'intelligence générale, la «Conscience» serait un des prédicteurs les plus valides de la performance. Dans le même ordre d'idées, les recherches de Digman (1990) démontrent également que la dimension de la «Conscience» des «Big Five» est reliée à la performance académique et le niveau occupationnel atteint. De même, une récente méta-analyse de Hurtz et Donovan (2000) a confirmé que tous les facteurs du «Big Five» sont importants afin de prédire la performance en emploi bien que certains des facteurs aient une plus grande validité prédictive que d'autres (Lévy-Leboyer, 2005).

La quantité de recherche effectuée sur la relation entre les cinq grands facteurs et la performance en emploi est si grande que Barrick, Mount et Judge (2001) ont été en mesure de faire une revue de 15 méta-analyses portant sur le sujet. Dans le cadre de cette étude, ces chercheurs ont pu démontrer que les résultats obtenus supportaient les conclusions faites précédemment par les autres chercheurs voulant que le facteur «Conscience» soit un prédicteur valide de la performance en emploi dans tous les champs occupationnels étudiés. La «Stabilité émotionnelle» a aussi été déterminée comme un facteur pouvant prédire la performance générale en emploi. Ce facteur était toutefois un prédicteur moins efficace lorsque des critères spécifiques de performance étaient identifiés. De leur côté, les trois autres facteurs (l'Extraversion, l'Ouverture et l'Agréabilité) ne semblaient pas prédire la performance générale en emploi, mais s'avéraient efficaces dans le cas d'emplois spécifiques ou des critères de performance particuliers étaient identifiés.

Contrairement aux chercheurs précédents, Robertson et al (2000) ne sont pas en accord avec le fait que le facteur de la «Conscience» soit un bon prédicteur de la performance en emploi. Selon les études menées par ces derniers, le fait de ne pas être consciencieux, c'est-à-dire être rebelle, non-conformiste etc., pourrait même contribuer au succès dans les postes de gestion. Ce dernier n'a pas trouvé de lien entre la performance en emploi ($r=.09$) et le facteur de la «Conscience». Il présente même une corrélation négative de $-.20$ entre la «Conscience» et les possibilités d'obtenir une promotion. Selon ces auteurs, la conscience et la propension à obtenir des promotions sont deux concepts complètement différents.

Le **second courant** de pensée dans la recherche portant sur la relation entre les tests de personnalité et la performance en emploi traite de la relation entre les résultats aux traits spécifiques et le rendement. Les études démontrent qu'il est possible de prédire de façon significative la performance en emploi lorsqu'un pairage étroit est établi entre les traits de la personnalité et des aspects particuliers de l'emploi. En effet, Tett, Jackson et Rothstein (1991) concluent que lorsque les chercheurs choisissent des tests sur la base d'une analyse d'emploi, ils trouvent des coefficients de validité encore plus élevés que ceux rapportés précédemment par Barrick et Mount (1991). En fait, ces derniers ont établi des coefficients de validité de $r=.15$ pour l'Extraversion, $r=.27$ pour l'Ouverture, $r=.32$ pour l'Agréabilité et $r=.15$ pour la Conscience (Hogan, Roberts, 1996). Dans le même ordre d'idées, Ones, Viswesvaran et Schmidt (1993) ont trouvé que les tests d'intégrité, qui sont composés de facette des dimensions du «Big Five» telles que la «Conscience» et la «Stabilité émotionnelle» prédisent de façon significative le taux de performance en emploi des superviseurs (validité opérationnelle estimée $=.41$). Pour leur part, Mc Daniel et Frei (1994) rapportent que les mesures du service à la clientèle qui contiennent des facettes des dimensions de «l'Agréabilité» et de la «Stabilité émotionnelle» ont une validité moyenne de $.50$ en ce qui a trait à la prédiction du taux de performance dans des emplois de services.

Enfin, le **troisième courant** de pensée aborde la validité incrémentielle des tests de personnalité en ce sens que leur usage permet d'augmenter de façon significative le niveau de validité prédictive des tests d'habileté cognitive, des groupes de discussions, etc. McHenry et al. (1990) ont notamment évalué la validité incrémentielle des tests de personnalité lorsqu'ils sont utilisés en combinaison avec les tests d'habiletés cognitives. Lors de l'administration d'une batterie de tests à des soldats occupant différents emplois dans l'armée, ces derniers ont pu démontrer que la meilleure prédiction de l'effort et du

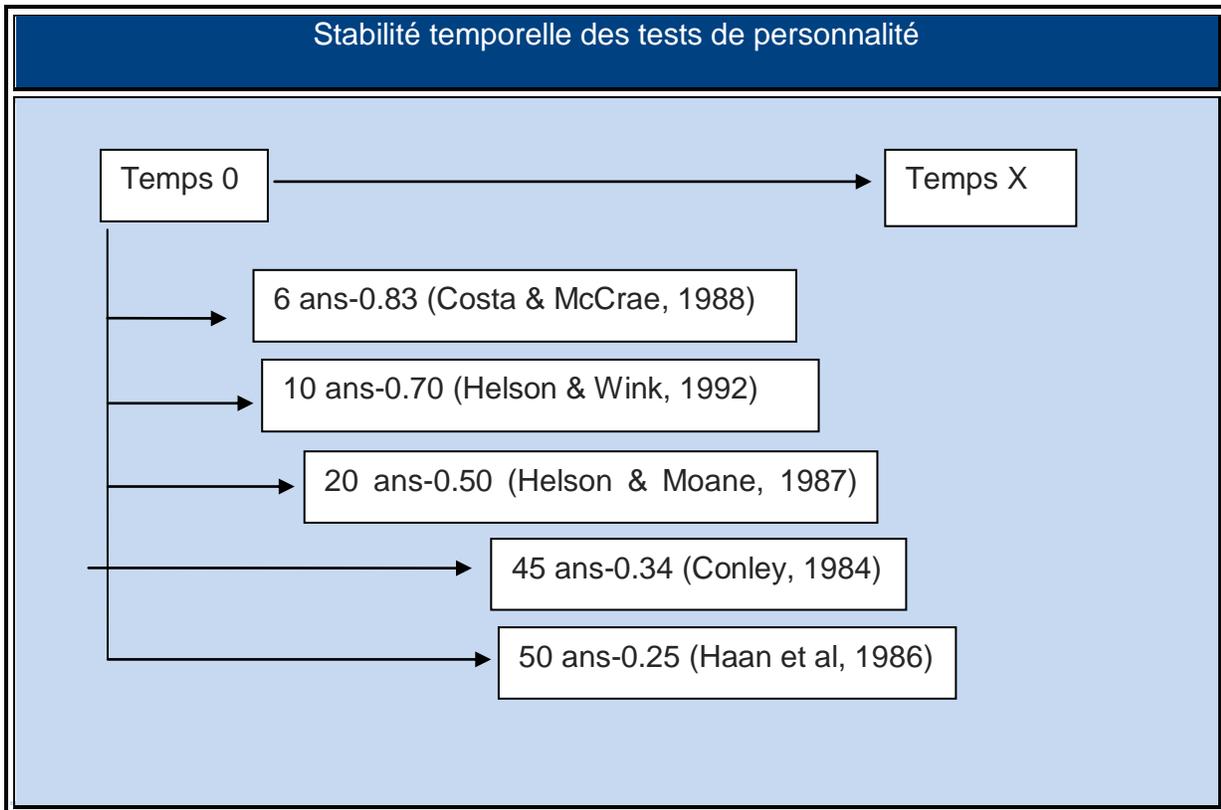
leadership a été obtenue quand les données du test d'habiletés cognitives et du test de tempérament/personnalité ont été utilisées. De même, Schmidt et Hunter (1998) ont estimé, en utilisant les techniques de méta-analyse, que le résultat qui pouvait être espéré en combinant l'évaluation du caractère consciencieux à l'habileté cognitive était une augmentation de dix pourcent de la validité par rapport à l'utilisation unique d'un test d'habileté cognitive ($r=.25$). Dans la même veine, des chercheurs tels que Saldago et De Fruyt (2005) ont trouvé qu'en ajoutant à un test d'aptitudes cognitives l'évaluation de trois dimensions de la personnalité soit le caractère consciencieux, l'agréabilité et la stabilité émotionnelle, il est possible d'augmenter respectivement de 30.3 %, 20.12% et 9.02% le potentiel de prédiction du test cognitif. Goffin, Rothstein & Johnston (1996) ont également pu démontrer que la combinaison d'un test de personnalité et d'un centre d'évaluation augmente la prédiction de la performance en gestion.

On remarque, suite à la revue de ces différentes études, que la personnalité est un des facteurs déterminants des comportements actuels ou futurs dans le milieu de travail. Des recherches récentes ont permis de démontrer que l'évaluation de la personnalité permet de dégager des informations tout particulièrement utiles pour la prédiction du rendement au travail et qui sont différentes de celles que l'on obtient avec des méthodes comme les examens d'intelligence générale (Goffin, Rothstein & Johnston, 1996).

1.5 La stabilité des traits de la personnalité

Plusieurs études ont démontré que non seulement les traits de personnalité permettaient de prédire la performance en emploi de façon significative, mais qu'ils possédaient également une forte stabilité longitudinale (Block, 1977) et un niveau de cohérence élevé peu importe les situations (Epstein, 1979). Les résultats d'une étude longitudinale d'une durée de 7 ans effectuée par Costa et McCrae (1991) démontrent que les cinq grands facteurs obtiennent des coefficients de stabilité de 0.67 pour la «Stabilité émotionnelle», 0.81 pour l'«Extroversion», 0.84 pour l'«Ouverture», 0.63 pour l'«Agréabilité» ainsi que 0.78 pour la «Conscience». De nombreuses recherches effectuées depuis les vingt dernières années, pour la plupart aux Etats-Unis, ont permis de corroborer les hauts niveaux de corrélations énoncés précédemment et de démontrer que la personnalité change peu au fil des années. Les chercheurs ont, de façon générale, suivi les mêmes règles de recherche et ont fait répondre un même groupe d'individus à un même questionnaire à des intervalles de temps plus ou moins longs. La plus impressionnante étude effectuée relativement à la constance des traits de personnalité à travers le temps a été entreprise par Conley (1984) qui a démontré que non seulement la personnalité était relativement stable dans le temps, mais qu'elle était également stable à travers les autoévaluations et la notation d'observateurs. Ce dernier a basé ses conclusions sur une étude d'une durée de 45 ans initiée par Kelly (1955). Le **tableau 3**, présenté à la page suivante, affiche les résultats de diverses recherches effectuées relativement à la fidélité test-retest des inventaires de personnalité.

Tableau 3



À la lecture du tableau précédent, nous pouvons constater que la stabilité temporelle est meilleure lorsque l'intervalle test-retest est inférieur à 10 ans. Costa et McCrae (1988) ont rapporté des coefficients de fidélité de 0,83 pour un intervalle de 6 ans et Helson & Wink (1992) ont obtenu un coefficient de 0,70 pour un intervalle de 10 ans. Nous remarquons par la suite que le coefficient de fidélité diminue graduellement lorsque l'intervalle test-retest excède 10 ans. Les résultats de ces différentes études ne signifient pas que la personnalité est parfaitement stable dans le temps, mais plutôt qu'elle change peu et que les changements sont progressifs. (Lévy-Leboyer, 2005)

1.6 Les inventaires de personnalité utilisés en sélection

Puisque plusieurs employeurs attachent de l'importance à des caractéristiques personnelles telles que l'honnêteté, la fiabilité, l'accomplissement, l'orientation, le sérieux et la flexibilité, il n'est pas surprenant qu'un nombre croissant d'employeurs se fient aux inventaires de personnalité pour évaluer objectivement quelques unes de ces caractéristiques au moment de prendre leur décision d'embauche (Salgado, Viswesvaran, & Ones, 2001, Ryan et al., 1999). Toutefois, les auteurs ne s'entendent pas sur la façon dont ces caractéristiques peuvent être mesurées de manière fiable, précise et valide (Dowling, Welch et Schuler, 1999).

Les traits de personnalité sont habituellement mesurés par des inventaires qui sont bâtis à partir de dimensions génériques et qui sont composés d'énoncés reliés à des comportements quotidiens (Thibault 1998). La façon de décrire les différentes caractéristiques de la personnalité diffère d'un inventaire de personnalité à l'autre. Les trois principales approches utilisées afin de décrire la personnalité sont l'approche par types, par traits et par facteurs. L'approche par **types** fait référence à une description de la personnalité en fonction de grandes catégories, ce qui permet un repérage simple des attributs des personnes. Une personne appartenant à un type s'y verra attribuer toutes les caractéristiques (ex : extraverti vs intraverti) (Lévy-Leboyer, 2005; Durivage & Petterson, 2005). L'approche par **traits** est beaucoup plus précise dans le sens où elle permet de décrire la personnalité à l'aide de plusieurs concepts indépendants les uns des autres. Par exemple, une personne peut être sociable, agressive, organisée etc. (Levy-Leboyer, 2005; Durivage & Petterson, 2005). Finalement, l'approche par **facteurs** ou par constellations est obtenue suite à des analyses statistiques qui permettent de regrouper des traits de la personnalité et de les amalgamer en constellations (Lévy-Leboyer, 2005).

Il existe une panoplie de tests de personnalité à choix multiples mesurant les diverses dimensions de la personnalité. Vous trouverez dans le **tableau 4** à la page suivante, ceux étant les plus utilisés par les organisations.

Tableau 4 Inventaires de personnalité utilisés dans les organisations

Nom du test	Auteurs	Format de présentation des résultats				Population ciblée		Énoncés reliés au travail	Type d'éléments
		Types	Traits	Facteurs	Autre	Normale	Anormale		
16 Personality Factor Questionnaire (16 PF)	Cattell & Heather				X				Échelle à 3 marqueurs
California Psychological Inventory (CPI)	Hough		X				X		
Work Personality Index (WPI)			X		2		X		Échelle à 5 marqueurs
Jackson Personality Inventory Personality Research Form (Jackson)	D. Jackson		X				X		Choix forcé
Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)	Hathaway & McKinley	X						X	Choix forcé
Myers-Briggs Indicator (MBTI)	Katharine C. Briggs et Isabel Briggs Myers	X					X		Choix forcé
NEO Personality Inventory (NEO-PI)	Paul T. Costa, Jr et Robert R. McCrae		X		X		X		Échelle à 5 marqueurs
Test d'Approche et de Comportement au Travail (TACT)	André Durivage et Julie Thibault	X	X		X		X	X	Choix forcé

²Tiré et adapté de l'ouvrage Durivage, A., Pettersen, N. (2010) L'évaluation des compétences. Dans : **La gestion des compétences**. Publié par la Chaire en gestion des compétences, ESG- UQAM (sous presse).

Chapitre 2 La constance des traits de personnalité à travers les différentes cultures

2.1 Le concept de culture et d'ethnie

Le but de cette recherche étant de déterminer s'il existe des différences entre les résultats obtenus par des personnes provenant de différentes ethnies, il apparaît essentiel de définir ce concept. Tel que le mentionne Hannah, Duehr et Ones (2008) une difficulté à laquelle font face les chercheurs qui étudient les différences entre les groupes est le désaccord sur la terminologie appropriée pour définir les groupes spécifiques. Définissons tout d'abord le concept de la culture. Selon Marsella, Dubanoski, Hamada et Morse (2000), il existe plus d'une centaine de définitions de la culture. Toutefois, selon eux, la meilleure définition est la suivante : « *la culture est constituée des patrons de comportements acquis, partagés, construits et transmis aux situations de la vie sociale dans le but de promouvoir la survie, l'adaptation et l'ajustement du groupe et de l'individu* ». ³

Ces patrons partagés possèdent une nature dynamique (c'est-à-dire qu'ils sont sujets à changement ou à révision) et peuvent devenir dysfonctionnels. Les patrons acquis sont reflétés dans les activités, les rôles, et les institutions et ils sont représentés à l'interne dans les visions du monde, les valeurs, les attitudes, le cognitif et les processus affectifs etc. Les

³ Tiré de l'ouvrage : Marsella, A.J., Dubanoski, J., Hamada, W.C., Morse, H. (2000). The Measurement of Personality Across Cultures: Historical, Conceptual, and Methodological Issues and Considerations. The American Behavioral Scientist, Vol. 44, pp. 41-62.

chercheurs Marsella, Dubanoski, Hamada et Morse (2000) insistent également pour définir le concept d'identité ethnoculturelle qui est « l'ampleur avec laquelle un individu endosse et manifeste les traditions et les pratiques culturelles d'un groupe particulier⁴». Selon ces derniers, si nous n'évaluons pas l'identité culturelle des individus, nous ne pouvons savoir si nous mesurons leur culture ou leur ascendance ethnique. D'après eux, l'important ce n'est pas de définir si une personne est japonaise ou suédoise (en terme d'ascendance), mais plutôt de définir si elle est japonaise ou suédoise dans les pratiques qui déterminent sa culture. Il est donc important de déterminer l'ethnicité (ascendance) d'une personne en plus du degré d'identification à sa culture afin d'établir sa véritable identité ethnoculturelle.

Pour sa part, Breton (1992) considère que le mot ethnie comprend deux définitions. Ethnie peut désigner un groupe d'individus partageant la même langue maternelle, il est alors au **sens strict** l'équivalent du **groupe linguistique**, ou groupe ethno-linguistique. Il s'agit donc d'un groupe assez homogène dont le dénominateur commun est l'usage de la même langue.

Au **sens large**, l'ethnie est définie comme un groupe d'individus liés par un **ensemble de caractères communs** (anthropologiques, linguistiques, politico-historiques, etc.) dont le tout forme un système, une structure essentiellement culturelle : une culture. L'ethnie est alors la communauté, soudée par une culture donnée. À la lecture de cette définition, la langue n'est qu'un élément parmi d'autres. Comme le mentionne Breton (1992) tous les traits du système ne peuvent être développés au même degré chez tous les individus du groupe; la perte ou

⁴ Tiré de l'ouvrage : Marsella, A.J., Dubanoski, J., Hamada, W.C., Morse, H. (2000). The Measurement of Personality Across Cultures: Historical, Conceptual, and Methodological Issues and Considerations. The American Behavioral Scientist, Vol. 44, pp. 41-62.

l'absence de l'un d'eux comme, par exemple la langue ethnique elle-même, n'entraîne pas automatiquement la non appartenance au groupe. On peut donc trouver des ethnies dont une partie importante, quelquefois la majorité des membres, ne parle plus la langue maternelle. Cette définition au sens large, plus nuancée, ne permet pas de circonscrire l'ethnie avec autant de rigueur et de précision que la définition au sens strict. Par contre, elle permet de mieux cerner les groupes existants qui sont trop complexes pour pouvoir être définis à l'aide d'un seul critère qu'est la langue.

D'après Breton (1992) dix éléments peuvent être distingués pour caractériser la structure ethnique : la langue, la race, la démographie, le territoire, l'économie, les classes, la culture, le réseau urbain, la métropole et les institutions politiques. Pour leur part, Barette et al. (1996) mettent en lumière les éléments de langue et d'histoire mais aucunement l'élément de la biologie. En ce sens, pour Barette et al. (1996), l'ethnie ne renvoie pas à un bagage biologique partagé phénotypique. Selon ces derniers, communauté culturelle et communauté d'accueil, communauté culturelle et groupe ethnique sont essentiellement la même chose. Pour Simon (2000), l'ethnie est systématiquement associée à la conscience d'appartenir à un groupe, la dimension subjective prédomine sur tout autre critère. Bauer (1994) préfère la notion de groupe ethnique à la notion d'origine ethnique. En fait, il voit dans la conception de groupe ethnique non pas l'origine ethnique ni même la langue maternelle, mais la forte conviction d'appartenir à un groupe, le vouloir-vivre collectif que celui-ci manifeste. Cette vision volontariste des autres groupes a poussé les auteurs à valoriser l'aspect culturel des groupes ethniques. Selon eux, nous avons plutôt tendance à voir dans les autres groupes ethniques des groupes culturels, la culture étant entendue comme une manière globale d'être, de penser, de sentir, un ensemble de mœurs et

d'habitudes. Voici dans le tableau 5 ci-dessous, les définitions que les différents auteurs ont attribuées au concept de la culture, de l'identité ethnoculturelle et de l'ethnie.

Tableau 5

Les différentes définitions de l'ethnie ou de la culture

Auteur(s)	Définition
La culture	
Marsella, Dubanoski, Hamada et Morse (2000)	La culture est constituée des patrons de comportements acquis, partagés, construits et transmis aux situations de la vie sociale dans le but de promouvoir la survie, l'adaptation et l'ajustement du groupe et de l'individu.
L'identité ethnoculturelle / ethnie	
Marsella, Dubanoski, Hamada et Morse (2000)	L'ampleur avec laquelle un individu endosse et manifeste les traditions et les pratiques culturelles d'un groupe particulier.
Breton (1992)	Définition au sens strict : individus ayant la même langue. Définition au sens large : un groupe d'individus liés par un complexe de caractères communs (anthropologiques, linguistiques, politico-historique).
Barrette et al (1996)	Confirment les éléments de langue et d'histoire mais aucunement l'élément de la biologie.
Bauer (1994) (préfère la notion de groupe ethnique)	La forte conviction d'appartenir à un groupe, le vouloir-vivre collectif que celui-ci manifeste.
Simon (2000)	La conscience d'appartenir à un groupe, la dimension subjective s'imposant selon lui sur tout autre critère

Pour les fins de cette recherche, je conviens de prendre la définition de Breton (1992) au sens large du terme qui perçoit l'ethnie de façon globale ou plutôt comme un ensemble de caractéristique communes. Ceci permettra de catégoriser les individus beaucoup plus facilement et avec beaucoup plus de souplesse dans les différents groupes ethniques. Je trouve également intéressant le fait qu'il mentionne que la perte d'un trait du système comme la langue n'entraîne pas la non appartenance au groupe.

2.2 La culture et le modèle des «Big Five» de la personnalité

Il n'est pas suffisant de reconnaître que le modèle des cinq facteurs est un modèle robuste tel que démontré par différentes recherches. Pour les fins de notre étude, il est également primordial de vérifier s'il est représentatif de la personnalité dans les différentes cultures. Comme le souligne Rolland (2001), un critère important d'un modèle de personnalité est sa validité interculturelle. Heureusement, les recherches sur les construits de personnalité et leurs mesures à travers les différentes cultures se sont multipliées au cours des dernières années (Butcher, 1996 ; Katigbak, Church, & Akamine, 1996 ; McCrae, Pilar, Rolland, & Parker, 1998 ; Paunonen et al, 1996).

L'enjeu est important puisque si les traits de personnalité sont modelés par la culture (i.e. par l'éducation, les valeurs morales et religieuses, le langage, etc.), les traits de personnalité et la structure des traits doivent varier selon les systèmes culturels. En revanche, si les traits de personnalité et la structure de ces traits comportent des références humaines universelles, cette structure des traits devrait manifester une certaine stabilité interculturelle (Mc Crae et Allik, 2002).

Dans un premier temps, Golberg (1990) a vaguement relié le «Big Five» au pouvoir, à l'amour, au travail, à l'affectif et à l'intellect. Selon ce dernier, il est probable que ces cinq secteurs de la vie puissent être identifiés dans toutes ou presque toutes les cultures, même s'il y a d'importantes différences entre eux. Toutefois, Golberg (1990) mentionne qu'il pourrait y avoir des obstacles sérieux à généraliser ou universaliser les traits de personnalité. Selon lui, les spécificités de chaque culture peuvent être suffisamment importantes pour altérer l'importance relative des traits. Par exemple, si une culture accorde moins d'importance à la réussite, il se pourrait que le trait «Conscience» soit moins proéminent dans ces sociétés (McClelland, 1961). Church et Katigbak (2000) abondent dans le même sens en stipulant que les traits ne prédisent pas les comportements aussi bien dans les cultures collectivistes que dans les cultures individualistes.

Pour sa part, Schweder (1991) soutient que les traits globaux n'existent pas. Ses arguments reposent sur le fait que les différences individuelles dans les comportements sont étroitement dépendantes du contexte et ne doivent pas être généralisées d'un contexte à l'autre. Ce dernier soutient également que les premiers soins de l'enfance n'ont pas en soi de conséquences prévisibles sur le caractère adulte et que plus grande est la variation culturelle, moins il est possible de comparer les situations. Finalement, selon lui, les conditions objectives, comme le renforcement et d'autres stimuli externes ne prévoient pas l'adaptation d'un organisme à son environnement.

Toutefois, les impacts de la culture sur la structure de la personnalité et les différences de langage d'un pays à l'autre furent évalués dans plusieurs recherches dans des pays et des cultures différentes (Bond et al, 1975; Norman 1963; Guthrie et Benneth, 1971; Borkenau et

Osterdorf, 1989, Birenbaum et Montag, 1986; Angleitner et al, 1990; Goldberg, 1990). Ces résultats confirmèrent la structure des « Big Five » lorsque les particularités culturelles étaient prises en considération (John, 1990).

D'ailleurs, les chercheurs McCrae et leurs collègues (McCrae 2000, McCrae et al, 2000) ont une vision diamétralement opposée à celle de Schweder (1991). Ces derniers mentionnent que les traits globaux existent. Le programme de recherche de McCrae et Costa suggère que les traits de base de la personnalité sont transculturels. Ils argumentent que la même structure de la personnalité a émergé dans une grande variété de cultures (Digman & Shmelyov 1996, McCrae & Costa, 1997, Pulver et al. 1995, Yang et al.1999). En fait, ils fondent leur raisonnement sur le fait que la notion de traits de personnalité est davantage l'expression de la biologie humaine que le produit de l'expérience de vie. Pour sa part, Maccoby (2000) soumet une vision plus nuancée des traits de personnalité en soutenant que la personnalité correspond à l'aire d'un quadrilatère, un côté comprenant les gènes et l'autre, l'environnement. Dans tous les cas, McCrae et al. (2000) argumentent qu'il existe une tendance de base (Névrotisme, Extraversion, Ouverture, Agréabilité et Conscience) qui est indépendante de la culture. De fait, ces derniers ont démontré que les cinq facteurs sont observables en Allemagne, au Portugal, en Chine, en Corée ainsi qu'au Japon. Pour Riemann et al (1997), tous les humains constituent une seule espèce et la personnalité a des racines génétiques, les similarités entre les groupes culturels sont donc plus probables que les différences.

Pour sa part, Golberg (1981) présente l'hypothèse que les cinq grands facteurs pourraient être universels, parce qu'ils sont nécessaires à la survie de l'espèce. En fait, selon plusieurs

auteurs (Draguns, Krylova, Oryol, Rukavishnikov, & Martin, 2000; Piedmont, Bain, McCrae & Costa, 2002) il semblerait que le NEO Personality Inventory révisé (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 1992) procure des mesures fiables et valides des traits de la personnalité dans une large variété de cultures du Zimbabwe à la Russie Arctique.

Collins et Gleaves (1998) ont montré dans une étude que le modèle des cinq facteurs, évalué au moyen de la liste de contrôle composée de 80 adjectifs bipolaires, convient tout autant aux Caucasiens et aux Afro-Américains qui aspirent à devenir gardiens de prison. Cette étude a été menée auprès d'un échantillon de 184 Africains Américains et de 168 Caucasiens. Après avoir procédé à une analyse factorielle confirmatoire, ces chercheurs n'ont identifié que quatre différences entre les groupes. Pour leur part, par le biais d'une analyse quantitative Ashton *et al*, 1998, ont comparé les résultats de plusieurs études européennes et ont conclu que des facteurs comparables à ceux du «Big Five» sont ressortis et ce, dans la plupart des langues. Toutefois, la démonstration est moins concluante pour l'ouverture qui émerge sous plusieurs formes. Le même phénomène semblerait se reproduire pour le facteur ouverture pour les langues et les cultures non occidentales.

À la lumière des différentes études on peut donc conclure, de façon générale, que la théorie des Big Five s'applique à la majorité des cultures (Thibault, 1998). L'utilisation du modèle permet donc d'évaluer la personnalité des gens, peu importe leur origine ethnique. Une question demeure toutefois : est-ce que les membres des différentes ethnies partagent également les caractéristiques associées aux cinq grands facteurs ? D'un point de vue opérationnel, la question se traduit de cette façon : « Est-ce que le fait de privilégier certains facteurs de personnalité pour un emploi pénalisera des personnes appartenant à un groupe ethnique où ces caractéristiques sont moins prédominantes ? »

2.3 Les biais dans les tests

Un des objectifs importants en sélection du personnel consiste à utiliser des outils qui sont à la fois valides et dépourvus de biais. Les méthodes de sélection utilisées doivent offrir une opportunité égale d'embauche aux postulants en emploi. C'est pourquoi l'évaluation des différences entre les groupes ethniques dans la prédiction de la performance en emploi est devenue un enjeu important pour les psychologues et les gestionnaires en ressources humaines qui ont un intérêt dans la diversité de la main-d'œuvre et l'équité (Aguinis, Cortina & Goldberg, 1998, 2000; Schmitt, Clause & Pulakos, 1996). Dans les prochains paragraphes, nous définirons ce que nous entendons par biais, puis nous ferons une revue des écrits scientifiques des études portant sur ce sujet et touchant aux tests de personnalité.

Tout d'abord, selon l'American Educational Research Association, un biais résulte d'un facteur étranger aux compétences que l'on désire mesurer chez les candidats. Ce dernier a pour effet de fausser leurs résultats à un test donné. Par exemple, un test qui contiendrait une expression qui n'est pas connue d'un groupe de candidats aurait pour effet de diminuer injustement leur résultat à cet examen (Durivage & Petterson, 2005).

Par ailleurs, selon Shepard (1981), les biais dans les tests seraient un parti pris, soit une erreur systématique qui désavantage un groupe comparativement à un autre. Le biais se distingue des autres types d'erreurs de mesure du fait qu'il désavantage les membres d'un groupe particulier (ce n'est pas toujours un groupe minoritaire, ex : les femmes qui représentent 50% de la population).

D'après Green (1981), le problème des biais associés à un test est un des sujets les plus chaudement débattus en psychologie et en éducation. Selon ce dernier, dans la littérature technique, deux sortes de biais existent : D'une part, il semble que le test entier soit biaisé, c'est-à-dire que le score total du test pour les membres du groupe ou que le statut des membres d'un groupe soit surestimé ou d'autre part, que le test soit simplement inapproprié pour le groupe. En fait, les tests peuvent être biaisés de plusieurs façons. Ils peuvent être biaisés sur la base de critères internes par exemple par les items qu'ils comprennent et qui peuvent constituer un avantage pour un groupe. Ils peuvent être biaisés par des facteurs externes au test comme la race, le sexe et le langage des candidats. Puis, par l'attitude des candidats qui participent au test, notamment en ce qui a trait à l'accomplissement, la motivation ou à des facteurs du test comme la vitesse, le temps et le format du test (soit le choix multiple versus question à développement).

Comme le but de la présente recherche est de déterminer si un test de personnalité donne aux différents groupes ethniques des chances égales d'embauche, le biais qui nous intéresse est celui qui peut survenir lorsqu'on administre un test à des personnes appartenant à un groupe minoritaire. Dans la littérature, ce biais est nommé « impact adverse ».

L'importance de mettre en place des méthodes de sélection dépourvues d'impact adverse est d'autant plus capitale que l'on a noté, aux États-Unis, que les procès pour discrimination ont augmentés de 286% au fédéral depuis 1991 (Coleman, 2000) et à un taux approximativement neuf fois plus élevé que les autres types de litiges civils fédéraux (Goldman 2001). En fait, la discrimination basée sur l'impact adverse (une forme de discrimination illégale) est plus souvent observée dans le domaine des décisions d'embauche.

Au Canada, l'article 10 de la Charte des droits et libertés énumère les caractéristiques personnelles qui constituent des motifs de discrimination interdite. Il s'agit de l'âge, la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil, la grossesse, l'handicap ou moyen pour pallier un handicap, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion et le sexe (Durivage & Petterson, 2005).

La nécessité d'effectuer des processus de dotation qui respectent les droits des minorités ethniques fait donc partie intégrale de la Charte et il est essentiel que les organisations s'y conforment. Pour ce faire, il est cependant nécessaire d'identifier une mesure permettant d'évaluer la présence d'un biais. Théoriquement, à l'aide de cette mesure, il serait ensuite possible de déterminer si un type de test, par exemple les inventaires de personnalité, évaluent les personnes sans créer de biais associé à l'origine ethnique.

Bien que le fait de découvrir des impacts adverses n'est pas en lui-même une preuve directe ou indirecte de discrimination il représente une composante importante pour un employeur ayant besoin de démontrer que les méthodes de sélection utilisées sont valides, reliées à l'emploi et équitables (Campbell, 1996). En fait, une des questions importantes au sujet des mesures de la personnalité utilisées dans l'évaluation d'embauche est si oui ou non les différents groupes démographiques ont des résultats moyens différents. Cette différence entre les groupes dans les mesures de personnalité nous aide à comprendre si les différents groupes peuvent subir des impacts adverses lorsqu'on administre ces tests dans un contexte de sélection. De plus, comme le mentionne Goldberg, Sweeney, Merenda and Hughes (1998), « il est d'un intérêt scientifique considérable de découvrir si les différents groupes démographiques diffèrent dans leurs personnalités ».

De nombreuses approches de détection des biais en évaluation ont été proposées sur le plan scientifique et professionnel. Nous aborderons celles qui ont reçu le plus d'attention de la part des chercheurs soit : la différence de moyennes, la règle des quatre-cinquièmes (4/5) et l'indice d de Cohen.

2.3.1 Différence de moyennes

La différence de moyennes est la méthode qui, intuitivement, représente la façon la plus simple de déterminer la présence d'un biais. L'approche consiste à comparer la moyenne obtenue par deux groupes évalués à partir d'un même moyen d'évaluation et de déterminer si la différence est significative à l'aide d'un test statistique nommé *test t*. Si une différence significative est observée, on peut alors se questionner sur la présence possible d'un biais d'évaluation. Cette méthode est simple et peut être utilisée facilement à l'aide de logiciels communs tels qu'EXCEL ou LOTUS. Mais cette approche n'est pas sans failles (Hough, Oswald & Ployhart, 2001).

En effet, une différence de moyenne n'indique pas nécessairement qu'un biais existe. Par exemple, si un groupe de femmes réussit moins bien qu'un groupe d'hommes à un test de force physique, il se peut très bien que cette différence reflète une réalité, soit que les femmes sont généralement moins fortes physiquement que les hommes. Par ailleurs, les *tests t* sont fortement influencés par le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes.

Enfin, il est difficile de comparer des différences de moyenne entre elles. Par exemple, comment interpréter qu'une différence de moyenne de 12 % a été observée entre deux groupes (ex : hommes et femmes) lors de la passation d'un test d'habileté cognitive alors qu'une différence de 5% a été observée à un autre test d'habileté cognitive administré à deux autres groupes d'hommes et de femmes ? L'amplitude des différences ne nous apprend pas grand-chose. En effet, il est possible que le deuxième test d'habileté cognitive soit plus facile que le premier ou qu'il mesure le même construit de façon un peu différente. De plus, il est possible que la différence soit due à une erreur d'échantillonnage, les personnes ayant complété le deuxième test étant légèrement différentes de celles à qui on a administré le premier test. Pour toutes ces raisons, on ne peut conclure qu'une différence de moyenne indique nécessairement la présence d'un biais.

2.3.2 Règle du 4/5^e

Selon *The Federal Executive Agency Guidelines* (Dyer, 1978) l'impact adverse est défini comme un taux de sélection pour un groupe protégé (minorités ou femmes) qui est moins de 80% du taux pour le groupe avec le plus haut taux de sélection (habituellement des Blancs ou des hommes) (Voir l'exemple dans le **tableau 6** à la page suivante).

L'impact adverse survient lorsque l'instrument de sélection utilisé rejette une plus large proportion d'un groupe protégé que de proportion de personnes du groupe majoritaire sélectionnées. Par exemple, un test qui rejette 60% des personnes d'un groupe minoritaire, mais rejette seulement 40% des personnes d'un groupe majoritaire résultera en un impact adverse.

Tableau 6

L'impact adverse et la règle du 80 %

Exemple d'impact adverse		
	Blancs	Minorité
Nombre de personnes ayant effectué le test	200	100
Nombre de personnes ayant réussi le test	100	20
Taux de sélection	.50	.20

Le taux de sélection de la minorité (0.20) est inférieur au taux minimum requis par la règle du 80 % soit 0.40, cela est donc considéré comme un impact adverse.

Tout comme la différence de moyennes, cette approche est facile à utiliser. Cependant, cette règle a été critiquée par de nombreux chercheurs. Premièrement, on doit noter que cette méthode n'a aucune base scientifique et qu'elle ne tient pas compte de la taille des échantillons et des probabilités (York, 2002). De plus, on sait que le résultat à cette règle sera grandement affecté par la difficulté du test, la note de passage établie pour le processus ainsi que la représentativité des groupes à l'étude (Roth, Bobko & Switzer III, 2001). Somme toute, son utilisation n'est pas recommandée et il importe de souligner que cette règle n'a pas force de loi au Canada.

2.3.3 L'indice *d*

Depuis une dizaine d'années, un grand nombre de chercheurs ont proposé une façon alternative de mesurer l'impact adverse soit l'indice *d* de Cohen (Cohen, 1988; Sackett & Ellingson, 1997; Ryan, Ployhart & Friedel, 1998; Hough, L.M., Oswald, F.L., Ployhart, R.E., 2001; Potosky, Bobko & Roth, 2005; Roth, Bobko & Switzer III, 2006). Cet indice permet de comparer les moyennes standardisées de deux groupes et se calcule à l'aide de la formule suivante :

$$d = \frac{(\text{moyenne du groupe de référence}) - (\text{moyenne du groupe cible})}{(\text{Écart-type de la distribution totale})}$$

Deux avantages importants sont associés à cet indice. Premièrement, comme il s'agit d'une mesure standardisée, il est possible de comparer des résultats obtenus dans le cadre de plusieurs études avec des groupes différents et des tests similaires. Deuxièmement, le résultat obtenu peut être évalué en fonction de balises qui ont été établies par Cohen (1988) soit :

- un indice *d* se situant entre 0,00 et 0,30 indique une différence faible;
- un indice *d* se situant entre 0,31 et 0,50 représente une différence modérée;
- un indice *d* supérieur à 0,50 peut être considéré comme élevé.

Par conséquent, plus la valeur de l'indice *d* est grande, plus la différence entre les moyennes du groupe minoritaire et du groupe majoritaire est grande. De plus, lorsque la moyenne du groupe minoritaire est plus grande que la moyenne du groupe majoritaire, l'indice *d* a une valeur négative (Cohen, 1988).

Plusieurs études de psychologie appliquée ont comparé des différences entre les groupes ethniques sur de nombreux prédicteurs via une revue narrative (e.g. Reilly & Chao, 1982; Reilly & Warech, 1993) alors que d'autres les ont comparées à l'aide de méta-analyses (e.g. Huffcutt & Roth, 1998; Schmitt et al, 1996).

2.4 L'indice *d* et les inventaires de personnalité

Très peu de recherches ont été menées concernant les différences entre les groupes ethniques relativement aux inventaires de personnalité comparativement aux études reliées à d'autres type de tests tel que les tests d'habiletés cognitives (Herrnstein & Murray, 1994; Roth, Bobko, Switzer, & Dean, 2001). Parmi les quelques recherches existantes, on retrouve celle de Ones et Anderson (2002) qui ont analysé les différences entre les groupes pour trois inventaires de personnalité reliés au travail, le Hogan Personality Inventory (HPI), le Occupational Personality Questionnaire (OPQ) et le Business Personality Indicator (BPI). Les chercheurs ont effectué trois types de comparaisons entre groupes: Noirs-Blancs, Asiatique-Blancs et Chinois-Blancs, voici un résumé des résultats de leurs comparaisons pour chacun des inventaires de personnalité (Le **tableau 7** présente les différences de moyennes plus marquées au niveau des échelles pour chacun des inventaires):

Pour l'ensemble du test Hogan Personality-Inventory:

- Les différences des moyennes des Noirs-Blancs étaient de .06 (DS=.18);
- Les différences des moyennes des Chinois-Blancs étaient de .21 (DS=.21);
- Les différences des moyennes des Asiatiques-Blancs étaient de .16 (DS=.14).

Pour l'ensemble du test Occupational Personality Questionnaire:

- Les différences des moyennes des Noirs-Blancs étaient de .05 (DS=.18);
- Les différences des moyennes des Chinois-Blancs étaient de .20 (DS=.23);
- Les différences des moyennes des Asiatiques-Blancs étaient de .21 (DS=.15).

Pour l'ensemble du test Business Personality Indicator:

- Les différences des moyennes des Noirs-Blancs étaient de .05 (DS=.18);
- Les différences des moyennes des Chinois-Blancs étaient de -.05 (DS=.20);
- Les différences des moyennes des Asiatiques-Blancs étaient de .05 (DS=.23).

Notons que dans la majorité des cas, les résultats découlant de ces comparaisons favorisent les minorités. On peut également remarquer que de plus grandes différences de moyennes ont été détectées chez le groupe de comparaison Chinois-Blancs que chez les autres groupes. Malgré le fait que parmi les trois inventaires de personnalité, certaines différences entre les groupes ethniques étaient plus élevées, l'ampleur de ces différences restaient tout de même peu significatives au plan statistique (Cohen, 1988). En fait, les résultats des recherches effectuées par ces chercheurs ont démontré que les différences entre les groupes ethniques ne sont pas assez grandes pour causer des impacts adverses ou des inquiétudes quant à l'utilisation de ce type de test en sélection de personnel.

Bien que n'étant pas une méta-analyse ou une revue en profondeur, une des seules revues quantitatives des différences raciales dans les résultats aux échelles de personnalité a été présentée par Hough (1998). Tenant compte des onze inventaires de personnalité utilisés

en sélection de personnel au États-Unis, Hough (1998) rapporte des différences négligeables entre les groupes ethniques pour la plupart des variables de la personnalité qu'elle a examinées. En général, les différences entre les groupes ethniques étaient plus petites que les différences entre les genres. Il y avait toutefois quelques exceptions dont des différences modérées entre Noirs-Blancs sur les échelles de l'affiliation et de l'intellect. Dans ce cas, les Blancs affichaient un écart de 0.31 et de 0.28 *d* par rapport au groupe de personnes noires tandis que les personnes noires affichaient des résultats légèrement plus élevés sur l'échelle de la puissance. Par ailleurs, les Hispaniques Américains avaient tendance à obtenir des résultats significativement plus élevés que ceux obtenus par les Blancs aux échelles de distorsion (différence de .60). Puis, les personnes appartenant aux groupes de premières nations américaines ont obtenu des résultats un peu plus faibles que les personnes appartenant au groupe majoritaire en ce qui a trait à l'ajustement (la stabilité émotionnelle) (voir **tableau 7**).

Les chercheurs Foldes, Duehr et Ones (2008) ont pour leur part effectué une méta-analyse des différences raciales au niveau des traits et des facteurs de 44 inventaires de personnalité. Cette étude fournit l'évidence que la majorité des comparaisons effectuées entre les groupes produisent des différences négligeables qui ne sont pas susceptibles de causer des impacts adverses. Cependant, certaines analyses au niveau des traits produisent des indices *d* occasionnant des différences modérées entre les groupes. En effet, des impacts adverses peuvent exister pour les Noirs quand les échelles de la stabilité émotionnelle, l'anxiété, l'extraversion et la sociabilité sont utilisées. Pour les Asiatiques, l'impact adverse peut être une préoccupation lorsque les comparaisons sont effectuées pour les échelles de la stabilité émotionnelle, l'extraversion et le caractère consciencieux. Pour

les Hispaniques, l'échelle de la sociabilité et l'extraversion sont à surveiller. Pour les Blancs, une attention particulière devrait être portée pour l'impact adverse résultant des comparaisons sur l'échelle de la conscience, l'extraversion et la stabilité émotionnelle. Malgré ces préoccupations, plus de 70 % des comparaisons effectuées par ces chercheurs étaient négligeables (Voir **tableau 7**). Ces derniers mentionnent également que les résultats de leur étude doivent être mis en perspective. Par exemple, d'autres facteurs doivent être considérés, notamment, les traits choisis, la composition du groupe de postulant en emploi (c'est-à-dire quel groupe sera comparé à un autre), la valeur de l'indice *d* ainsi que le ratio de sélection.

Grimm et Church (1999) ont aussi effectué une étude qui porte principalement sur les différences interculturelles dans les biais aux réponses et les impacts que cela peut avoir sur les comparaisons interculturelles dans les construits de personnalité. Par exemple, si une tendance à acquiescer ou à être en accord avec les items indépendamment de leur contenu diffère selon les cultures, cela aura un impact sur leur façon de répondre et sur les résultats obtenus.

Par exemple, Grimm et Church (1999) soulignent que par rapport à la désirabilité sociale, on a pu observer que les répondants mexicains ont tendance à répondre d'une manière plus désirable socialement que le font les Anglo-Américains (Ross & Mirowskym, 1984). De plus, les Portos Ricains acquiescent en moyenne davantage que les répondants Américains (Carr & Krause, 1978). Selon ces auteurs, le fait de contrôler les biais dans les réponses (p.ex. la désirabilité sociale), permettrait de mieux comparer les moyennes aux tests de personnalité obtenues par les personnes appartenant à différentes cultures. Toujours selon Grimm et

Church (1999), les biais de réponses les plus communs seraient les suivants :

- Le nombre d'acquiescement aux réponses (les Portos Ricains acquiescent plus que les Américains);
- Les réponses de style extrême (les américains montrent plus de réponses de style extrême que les Coréens);
- L'utilisation du point milieu de l'échelle (les Japonais utilisent davantage le point milieu des échelles que les Américains) et;
- La désirabilité sociale (les Mexicains répondent d'une manière plus désirable socialement que les Anglo-Américains).

Tableau 7

**Différences de résultats entre les groupes ethniques à des inventaires de personnalité
reliés au travail.**

Étude de Ones et Anderson (2002)				
Groupes de comparaison	Test	Facteur ou trait	Indice <i>d</i>	Direction
Noirs-Blancs				
Noirs-Blancs	HPI	Prudence	0.29	N>B
Noirs-Blancs	HPI	Potentiel de gestion	0.36	N>B
Noirs-Blancs	OPQ	Contrôle émotionnel	0.46	N>B
Noirs-Blancs	OPQ	Décisif	0.36	B>N
Noirs-Blancs	BPI	Endurance	-0.40	B>N
Noirs-Blancs	BPI	Chaleureux	0.33	N>B
Chinois-Blancs				
Chinois-Blancs	HPI	Prudence	0.64	C>B
Chinois-Blancs	HPI	Potentiel de gestion	0.52	C>B
Chinois-Blancs	OPQ	Contrôle émotionnel	0.46	C>B
Chinois-Blancs	OPQ	Actif	0.39	C>B
Chinois-Blancs	OPQ	Rationnel	0.49	C>B
Chinois-Blancs	OPQ	Accomplissement	0.69	C>B
Chinois-Blancs	OPQ	Traditionnel	0.59	C>B
Chinois-Blancs	OPQ	Méthodique	0.55	C>B
Chinois-Blancs	BPI	Compétitif	-0.41	B>C
Chinois-Blancs	BPI	Résistance	-0.38	B>C
Asiatiques-Blancs				
Asiatiques-Blancs	HPI	Prudence	0.32	A>B
Asiatiques-Blancs	HPI	Succès académique	0.43	A>B
Asiatiques-Blancs	OPQ	Empathique	0.32	A>B

Asiatiques-Blancs	OPQ	Innovateur	0.37	A>B
Asiatiques-Blancs	OPQ	Rationnel	0.35	A>B
Asiatiques-Blancs	OPQ	Accomplissement	0.35	A>B
Asiatiques-Blancs	OPQ	Méthodique	0.45	A>B
Asiatiques-Blancs	BPI	Prise de risqué	0.67	A>B
Étude de Hough (1998)				
Groupes de comparaison	Test	Facteur ou trait	Indice <i>d</i>	Direction
Noirs-Blancs	Méta-analyse	Affiliation	0.31	N<B
Noirs-Blancs	Méta-analyse	Intellect	0.28	N<B
Hispaniques-Américains				
Hispaniques Américains -Blancs	Méta-analyse	Distorsion	0.60	HA>B
Foldes, Duehr et Ones (2008)				
Groupes de comparaison	Test	Facteur ou trait	Indice <i>d</i>	Direction
Noirs-Blancs				
Noirs-Blancs	Méta-analyse	Extraversion (facteur)	-0.21	B>N
Noirs-Blancs	Méta-analyse	Stabilité émotionnelle (facteur)	-0.12	B>N
Asiatiques-Blancs				
Asiatiques-Blancs	Méta-analyse	Stabilité émotionnelle (facteur)	-0.16	B>A
Asiatiques-Blancs	Méta-analyse	Agréabilité (facteur)	0.63	A>B
Indiens-Américains-Blancs				
Indiens-Américains- Blancs	Méta-analyse	Extraversion (facteur)	-0.33	B>IA
Indiens-Américains- Blancs	Méta-analyse	Stabilité émotionnelle (facteur)	-0.21	B>IA
Indiens-Américains- Blancs	Méta-analyse	Agréabilité (facteur)	-0.28	B>IA
Indiens-Américains- Blancs	Méta-analyse	Conscience(facteur)	0.25	IA>B
Noirs-Asiatiques				
Noirs-Asiatiques	Méta-analyse	Extraversion (facteur)	0.41	B>A
Noirs-Asiatiques	Méta-analyse	Stabilité émotionnelle (facteur)	0.58	B>A

On peut conclure, à la lumière des études portant sur les différences de résultats entre les groupes ethniques, que les inventaires de personnalité ne produisent que des différences faibles (indices *d* faibles) entre les groupes. On observe également que ces différences sont la plupart du temps en faveur des minorités ethniques. Comme les études ont démontré que les tests de personnalité ont une bonne validité prédictive et qu'ils génèrent de faibles différences entre les groupes, plusieurs chercheurs recommandent son utilisation en complément aux autres types de tests utilisés en sélection tel que les tests d'habiletés cognitives (Cascio, Jacobs, & Silva, 2009; Maxwell & Arvey, 1993).

CHAPITRE 3 Méthodologie

3.1 Question principale de recherche et hypothèse principale

Le but de cette recherche est de vérifier si un inventaire de personnalité utilisé pour la sélection de personnel produit des impacts adverses envers les groupes de minorités comparativement à la population blanche constituant le groupe majoritaire.

Compte tenu que les recherches ont jusqu'à maintenant démontré que le modèle des «Big Five» entraîne de très minimes impacts adverses contre les minorités (Collins & Gleaves, 1998; Ones & Anderson, 1999), l'hypothèse de recherche principale stipule que dans un processus de sélection :

- il n'y a pas de différence significative entre les moyennes obtenues à un test de personnalité développé spécifiquement pour la sélection des candidats en milieu de travail par les candidats appartenant à des groupes d'origine ethniques minoritaires et les candidats du groupe majoritaire (individus de race blanche nés au Québec).

3.2 Instrument de mesure utilisé

Le Test d'approche et de comportement au travail (TACT) a été choisi pour les fins de la présente étude. Ce test, validé à plusieurs reprises en contexte de travail (Durivage, 2002), permet de donner une estimation juste des caractéristiques des personnes dans le cadre de processus de sélection ou d'évaluation du potentiel. Ce dernier mesure 25 traits de personnalité qui peuvent être regroupés en fonction des «Big five» (Voir tableau 8 à la page suivante).

Tableau 8

Facteurs de personnalité mesurés par le TACT				
Extroversion	Agréabilité	Caractère consciencieux	Stabilité émotionnelle	Ouverture
<ul style="list-style-type: none">▪ Dominance▪ Persuasion▪ Impulsivité▪ Approche directe▪ Émotivité	<ul style="list-style-type: none">▪ Empathie▪ Aide aux autres▪ Sociabilité▪ Propension au travail d'équipe	<ul style="list-style-type: none">▪ Orientation résultats▪ Orientation travail▪ Conformité▪ Organisation▪ Approche cognitive▪ Complexité	<ul style="list-style-type: none">▪ Tranquillité d'esprit▪ Confiance en soi▪ Indépendance d'esprit▪ Tolérance au stress▪ Orientation - action	<ul style="list-style-type: none">▪ Initiative▪ Tolérance▪ Créativité▪ Ouverture d'esprit▪ Persévérance

Chaque échelle du test a été conçue afin d'évaluer des attitudes et des comportements critiques dans le cadre de situations de travail quotidiennes. L'échelle d'évaluation en est une en cinq points d'ancrage (voir tableau 9). Le TACT est basé sur une échelle de réponse dichotomique de type vrai ou faux et comprend 300 énoncés pour lesquels on doit se positionner. Le test comprend également trois échelles permettant d'évaluer le sérieux avec lequel les personnes candidates ont répondu au questionnaire soit l'échelle de désirabilité sociale, l'échelle d'inférence et l'échelle de cohérence (Durivage & Thibault, 2004).

Contrairement à plusieurs tests de personnalité commerciaux qui ont été élaborés pour des fins de counselling, le TACT a été construit en contexte de travail pour des fins d'évaluation en utilisant une approche dite de « cadre de référence au travail ». Une autre distinction entre le TACT et plusieurs tests commerciaux est que ses normes ont été bâties à partir d'un bassin de gens participant à des situations d'évaluation avec enjeu (ex : sélection pour un

poste, promotion, choix de candidats pour un programme de développement de carrière, etc.) alors que les normes des autres tests commerciaux ont été établies à partir de la population générale. Les normes associées à chacun des traits et chacun des «Big Five» permettent d'attribuer un résultat de 1 à 5 (voir tableau 9 ci-dessous).

L'ensemble des caractéristiques psychométriques du TACT sont présentées dans le manuel technique du test (Durivage, 2002), annexé au présent mémoire.

Tableau 9

Signification des résultats normalisés du TACT	
5	Démontre de façon claire qu'il est dans le sens du trait
4	Démontre de façon assez constante qu'il est dans le sens du trait
3	Démontre qu'il est autant dans le sens ou non du trait mesuré
2	Démontre de façon assez constante qu'il n'est pas dans le sens du trait
1	Démontre de façon claire qu'il n'est pas dans le sens du trait

3.3 Sujets

Pour les fins de cette étude, le Test d'approche et de comportement au travail (TACT) a été administré dans le cadre d'un processus de sélection pour un poste de conseiller dans une institution financière. Parmi 14 000 candidats postulant pour le poste et ayant complétés le TACT, 319 se sont identifiés sur une base volontaire comme faisant partie d'un groupe de minorités. Le groupe est réparti comme suit : 83 Noirs, 41 Asiatiques, 85 Arabes et 110 Européens de l'est. Pour fins de comparaison, 319 autres candidats ont été choisis parmi ceux s'étant identifiés comme faisant partie du groupe majoritaire de race blanche. Ce choix a été effectué sur la base d'un pairage individuel, de manière à ce qu'à chaque candidat appartenant au groupe minoritaire corresponde un candidat du groupe minoritaire de même sexe et de même scolarité. Les deux groupes ainsi formés sont égaux quant au sexe (111 hommes, 208 femmes) et à la scolarité (287 baccalauréats et 32 maîtrises).

3.4 Méthode d'analyse des données

Une fois les groupes témoins constitués, des analyses furent effectuées afin de produire des statistiques descriptives. La moyenne et l'écart-type de chaque groupe de candidats ont été calculés pour chacun des cinq grands facteurs de personnalité mesurés par la TACT, soit la stabilité émotionnelle, l'ouverture, le fait d'être agréable, l'extraversion et le caractère consciencieux. Suivant l'approche de Ones et Anderson (2002), les candidats associés au groupe cible ont ensuite été comparés aux candidats de race blanche nés au Québec

appartenant au groupe majoritaire. Dans un premier temps, les résultats globaux obtenus par l'ensemble des groupes cibles ont été comparés à ceux du groupe de personnes de race blanche nés au Québec au moyen d'un test t . Ensuite, les résultats obtenus par chacun des groupes minoritaires ont été comparés à ceux du groupe de personnes de race blanche nés au Québec. Pour chaque comparaison, un indice d a été calculé.

3.4.1 Calcul de l'indice d

Tel que mentionné précédemment, plusieurs méthodes peuvent être utilisées afin de déterminer si un groupe est avantagé par les résultats à un test. Toutefois, l'indice d est la méthode d'analyse privilégiée par la plupart des chercheurs ⁵ afin de pallier aux lacunes associées à l'utilisation des comparaisons de moyenne et de la règle du 4/5.

L'indice d représente la valeur statistique la plus fréquemment utilisée lors de l'analyse des résultats obtenus par des personnes appartenant à des groupes cibles. De plus, il permet des comparaisons avec les résultats obtenus par d'autres études portant sur des tests similaires.

⁵ Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum

CHAPITRE 4 Analyses statistiques

4.1 Statistiques descriptives

Le tableau 10, aux pages suivantes, présente les analyses de variance entre les candidats du groupe cible et ceux du groupe majoritaire. Les analyses sont d'abord présentées pour le groupe minoritaire pris en totalité, puis pour chacun des sous-groupes minoritaires.

Pour chacune des comparaisons, on y trouve la moyenne et l'écart-type, suivi de l'indice d et du rapport de l'écart-type du groupe minoritaire sur celui du groupe de race blanche (ou SD_{ratio}). Notons qu'un SD_{ratio} supérieur à 1.00 indique que l'écart-type du groupe minoritaire est supérieur à celui du groupe de race blanche. On y présente ensuite le test F d'égalité des variances et le test t d'égalité des moyennes, chacun accompagné de son niveau de signification et de la direction de la différence observée.

Dans l'ensemble, les *indices d* sont inférieurs à 0.50, à l'exception de 2 cas sur 25 comparaisons et tous deux statistiquement significatifs au niveau du test t (soit le «Caractère consciencieux» qui est plus élevé pour le groupe arabe et le groupe d'Européens de l'Est). Quant aux variances, elles sont généralement équivalentes d'un groupe à l'autre, sauf dans trois cas où la variance est statistiquement moins élevée pour le groupe minoritaire («Ouverture» pour tous les groupes pris ensemble, «Être agréable» pour le groupe noir et «Stabilité émotionnelle» pour les Européens de l'Est).

Revenons à la comparaison des moyennes. D'abord, lorsque tous les groupes minoritaires sont pris ensemble, ces personnes obtiennent en moyenne des résultats statistiquement plus élevés aux facteurs «Extroversion», «le fait d'Être agréable» et «Caractère consciencieux», leur moyenne aux *indices d* étant de 0,156 pour l'ensemble des cinq facteurs. Ensuite, lorsque les groupes sont pris isolément, on observe que les personnes de race noire obtiennent une seule moyenne significativement plus élevée, soit au facteur «Être agréable», ce qui donne un *indice d* moyen de 0.096 pour les cinq facteurs. Pour le groupe asiatique, aucune différence significative n'est observée. La moyenne des *indices d* est de 0,196. Pour le groupe arabe, les moyennes sont significativement plus élevées aux facteurs «Extroversion» et «Caractère consciencieux». La moyenne des *indices d* est de 0,238. Finalement, les candidats de l'Europe de l'Est obtiennent des moyennes légèrement supérieures au facteur «Caractère consciencieux ». Leur moyenne des *indices d* est de 0,118.

Tableau 10 - Différences entre les résultats des groupes minoritaires et le groupe de candidats de race blanche pour le TACT

	Groupe minoritaire		Groupe de race blanche		<i>d</i>	SD _{ratio}	Test d'égalité des variances (Levene)		Test <i>t</i> pour l'égalité des moyennes			
	<i>M</i>	<i>É-T</i>	<i>M</i>	<i>É-T</i>			<i>F</i>	<i>Sign.</i>	<i>t</i>	<i>Sign.</i>	Direction ¹	
Minorités (total) vs. Race blanche												
Extroversion	20.38	6.99	19.10	7.32	0.18	0.95	0.054	0.816	-2.273	0.023	M > B	
Fait d'être agréable	28.93	7.92	27.15	8.06	0.21	0.98	0.307	0.580	-2.807	0.005	M > B	
Caractère consciencieux	52.48	10.32	48.11	10.40	0.42	0.99	0.051	0.822	-5.329	0.000	M > B	
Stabilité émotionnelle	35.27	9.13	35.14	9.52	0.01	0.96	2.068	0.151	-0.174	0.862	M > B	
Ouverture	37.11	9.10	37.54	10.37	-0.04	0.88	5.061	0.025	0.552	0.581	M > B	
Groupe noir vs. Race blanche												
Extroversion	19.92	6.40	19.10	7.32	0.11	0.87	1.247	0.265	-0.930	0.353	N > B	
Fait d'être agréable	30.22	5.85	27.15	8.06	0.38	0.73	11.89	0.001	-3.909	0.000	N > B	
Caractère consciencieux	50.61	9.85	48.11	10.40	0.24	0.95	0.493	0.483	-1.974	0.060	N > B	
Stabilité émotionnelle	34.23	9.30	35.14	9.52	-0.11	0.98	0.621	0.431	0.781	0.435	N > B	
Ouverture	36.11	8.93	37.54	10.37	-0.14	0.86	2.709	0.101	1.151	0.251	N > B	
Groupe asiatique vs. Race blanche												
Extroversion	21.34	7.22	19.10	7.32	0.30	0.99	0.088	0.767	-1.850	0.065	A > B	
Fait d'être agréable	28.65	7.93	27.15	8.06	0.19	0.98	0.186	0.667	-1.129	0.259	A > B	
Caractère consciencieux	49.93	11.21	48.11	10.40	0.17	1.08	1.337	0.248	-1.042	0.298	A > B	
Stabilité émotionnelle	37.00	10.38	35.14	9.52	0.19	1.09	0.459	0.499	-1.165	0.245	A > B	
Ouverture	38.80	9.42	37.54	10.37	0.13	0.91	1.179	0.278	-0.743	0.458	A > B	

¹ M= Ensemble des candidats du groupe minoritaire B= Groupe de race blanche N= Groupe de race noire A= Groupe de race asiatique

Tableau 10 (suite)

	Groupe minoritaire		Groupe de race blanche		<i>d</i>	SD _{ratio}	Test pour l'égalité des variances (Levene)		Test <i>t</i> pour l'égalité des moyennes ¹			
	<i>M</i>	<i>É-T</i>	<i>M</i>	<i>É-T</i>			<i>F</i>	<i>Sign.</i>	<i>t</i>	<i>Sign.</i>	Direction ¹	
Groupe arabe vs. Race blanche												
Extroversion	21.82	7.20	19.10	7.32	0.36	0.98	0.106	0.744	-3.061	0.002	R > B	
Fait d'être agréable	28.91	8.67	27.15	8.06	0.21	1.08	0.278	0.598	-1.755	0.800	R > B	
Caractère consciencieux	53.95	10.10	48.11	10.40	0.56	0.97	0.159	0.690	-4.629	0.000	R > B	
Stabilité émotionnelle	34.84	9.31	35.14	9.52	-0.04	0.98	0.377	0.539	0.264	0.792	R > B	
Ouverture	38.49	9.88	37.54	10.37	0.10	0.95	0.402	0.526	-0.762	0.447	R > B	
Groupe Europe de l'Est vs. Race blanche												
Extroversion	19.27	7.03	19.10	7.32	0.03	0.96	0.008	0.929	-0.219	0.827	E > B	
Fait d'être agréable	28.07	8.64	27.15	8.06	0.11	1.07	0.280	0.597	-1.016	0.310	E > B	
Caractère consciencieux	53.71	10.21	48.11	10.40	0.53	0.98	0.329	0.566	-4.890	0.000	E > B	
Stabilité émotionnelle	35.75	8.34	35.14	9.52	0.05	0.88	5.328	0.021	-0.592	0.554	E > B	
Ouverture	36.17	8.35	37.54	10.37	-0.13	0.81	5.224	0.023	1.249	0.212	E > B	

¹ B= Groupe de race blanche R= Groupe d'origine arabe E= Groupe de l'Europe de l'est

4.2 Résultats

Lorsque l'on s'attarde plus spécifiquement sur les résultats en fonction du groupe d'appartenance, on observe les éléments suivants :

En comparant la moyenne des résultats des participants du groupe minoritaire avec ceux du groupe majoritaire, on observe trois différences significatives (au niveau des tests t). Ces différences touchent aux aspects «Extraversion», «Être agréable» et le «Caractère consciencieux». Dans les trois cas cependant, ces différences peuvent être considérées comme étant faibles à modérées, compte tenu des indices d observés (0.18, 0.21 et 0.42 respectivement). De plus, dans les trois cas, les différences favorisent les membres du groupe minoritaire. Dans le cas des facteurs «Stabilité émotionnelle» et «Ouverture», aucune différence ne fut observée, tant au niveau du test t que de l'indice d .

De façon plus détaillée, en examinant la moyenne des résultats des participants du groupe de race noire avec ceux du groupe majoritaire, on remarque une seule différence significative au niveau du test t . Cette différence se rapporte au facteur «Être agréable» et peut être considérée comme étant modérée, en fonction de l'indice d observé (0.38). On peut également constater que cette différence favorise le groupe de race noire. Dans le cas des facteurs «Extroversion», «Caractère Consciencieux», «Stabilité émotionnelle» et «Ouverture», aucune différence ne fut soulevée quant au test t et aux indices d (0.11, -0.11 et -0.14 respectivement).

De même, en ce qui a trait à la comparaison de la moyenne des résultats des participants du groupe majoritaire avec ceux du groupe asiatique aucune différence significative n'est relevée au niveau des tests t . Par ailleurs, les indices d (variant de 0.13 à 0.30) peuvent être considérés comme faibles, et cela, pour tous les facteurs à l'étude.

Concernant la comparaison de la moyenne des résultats des participants du groupe arabe avec ceux du groupe majoritaire, on dénote deux différences significatives au niveau du test t . Ces différences portent sur les facteurs «Extroversion» et le «Caractère consciencieux». Dans le cas du premier facteur la différence peut être considérée comme modérée ($d=0.36$) tandis que pour le deuxième facteur, l'indice d peut être considéré comme élevé ($d=0.56$) selon les standards de Cohen (1988). On peut également observer que ces différences vont toujours en faveur du groupe minoritaire. Pour les facteurs restants, «Être agréable», «Stabilité émotionnelle» et «Ouverture» aucune différence n'est soulevée tant pour les tests t que pour les indices d , ces derniers se situant entre -0.04 à 0.21.

Finalement la comparaison de la moyenne des résultats des participants du groupe de l'Europe de l'Est avec ceux du groupe majoritaire fait ressortir une différence significative au niveau du test t en ce qui a trait au facteur «Caractère consciencieux». L'indice d pour ce facteur peut aussi être considéré comme élevé ($d=0.53$). En contrepartie, les facteurs «Extraversion», «Être agréable», «Stabilité émotionnelle» et «Ouverture» affichent des indices d respectifs de 0.03, 0.11, 0.05 et -0.13 considérés comme faibles.

4.3 Discussion et conclusion

Bien que certaines études américaines aient été effectuées sur les différences de résultats entre les groupes ethniques, à notre connaissance aucune étude québécoise sur le sujet n'a été entreprise. Le but premier de la présente étude consistait à déterminer si les résultats obtenus au TACT, un inventaire de personnalité normalisé et validé auprès d'une population québécoise produisaient des effets adverses envers les groupes minoritaires. Notre hypothèse de recherche a été confirmée. Notre recherche fournit des résultats très encourageants et confirme les études précédentes faites sur le sujet. En effet, nous avons été en mesure de conclure, en accord avec les différentes études effectuées antérieurement, que les différences entre les groupes sont minimales et qu'elles n'ont pas d'impact réel. Par exemple, Ones et Anderson (2002) ont observé quelques différences significatives entre des candidats minoritaires et ceux de race blanche, tout comme Hough (1998), Ones (1993), Ones et Viswesvaran (1998) et Goldberg et al. (1998).

La recension des écrits sur la personnalité nous permet de constater que le modèle de personnalité le plus consensuel pour l'instant, le modèle en cinq facteurs, pourrait être constant à travers les différentes cultures et donc que la personnalité pourrait être universelle. De même, des études ont démontré que les cinq grands facteurs émergent de cultures aussi diversifiées qu'en Israël (Montag & Levin 1994) en Corée (Piedmont & Chae 1997) et en Turquie (Somer & Goldberg 1999). À travers des études entreprises dans plus de 50 cultures différentes, les cinq grands facteurs ont été répliqués.

Il y a donc une évidence que la structure de la personnalité pourrait être universelle. Cependant, les expressions plus spécifiques comme certains traits semblent avoir des origines différentes parmi les groupes raciaux. Certaines théories expliquent ce phénomène par la socialisation ethnique. C'est-à-dire que les parents de groupes raciaux différents transmettent des valeurs à leurs enfants différemment. Ils créeraient ainsi des modèles différents de comportements (Hughes et al, 2006).

Selon d'autres chercheurs, il est aussi probable que le développement de la personnalité soit influencé par l'exposition et l'adaptation à des stressors environnementaux comme la pauvreté et la discrimination (Geronimus, Hickens, Keene et Bound, 2006) et suggèrent que les différences comportementales qui existent vraiment entre des groupes comme les Noirs, les Blancs et les Asiatiques peuvent être expliquées par les différences environnementales qui existent entre eux (Gorey et Cryns , 1995).

D'ailleurs, les résultats de notre étude nous démontrent que les minorités sont en général plus extraverties, plus agréables et plus consciencieuses que le groupe de race blanche. Ce constat nous amène à soulever l'hypothèse que comme les candidats du groupe minoritaire de notre recherche font partie d'immigrants de première, deuxième ou troisième générations, ils ont certainement dû s'adapter selon différents degrés à une culture et à un environnement autre que le leur. Leur personnalité aurait donc été, comme le présupposent les chercheurs Geronimus et al (2006), influencée par leurs statuts. Ils sont plus consciencieux parce qu'ils veulent faire leur place, ils sont plus agréables et extravertis puisqu'ils veulent s'adapter, s'intégrer, créer des liens. La population minoritaire serait donc en réaction à leur situation plus précaire qui pourrait être considérée comme un stressor environnemental. Pour les immigrants de deuxième ou troisième génération, comme les parents ou grands-parents ont

dû faire face à cette réalité, les comportements (travailler fort, faire sa place, aller vers les gens, s'intégrer) ont été véhiculés dans l'éducation aux prochaines générations. Cependant, les résultats de la présente étude ne nous permettent pas de statuer de façon claire sur les raisons qui expliquent ces différences et des recherches futures pourraient se pencher sur ces dernières.

Dans le cadre d'études ultérieures, il serait également intéressant de valider si les résultats de notre recherche seraient différents si nous effectuions la même analyse de différence entre les groupes mais au niveau des traits (facettes), c'est-à-dire les sous-dimensions des cinq grands facteurs, de la personnalité et non seulement des facteurs. Des chercheurs tels que Hough et al (2001) précisent d'ailleurs que comme les organisations utilisent fréquemment les traits au moment de la sélection de leur personnel, il est important de comprendre que les différences de moyennes ne sont pas toujours similaires au niveau des traits et des facteurs. D'ailleurs, la méta-analyse entreprise par Foldes, Duehr et Ones (2008), corrobore cette affirmation.

Les résultats de notre recherche auraient aussi pu être différents si le test de personnalité utilisé avait été construit en fonction d'un autre modèle de personnalité. En effet, le test de personnalité à l'étude, le TACT, repose sur le modèle des cinq grands facteurs, modèle qui a fait l'objet de plusieurs études sur l'universalité des traits. La même recherche entreprise à l'égard d'un test de personnalité développé sur la base d'un autre modèle dont la constance et la robustesse n'ont pas été démontrés aurait pu présenter des résultats différents et comprendre plus d'impact adverse. Avec la présente étude nous en venons à la conclusion que les différences entre les moyennes des groupes minoritaires et du groupe majoritaire sont non significatives, toutefois, il aurait pu en être autrement en utilisant un autre test de

personnalité. Il serait intéressant de déterminer à l'aide de recherches futures si les résultats de la présente étude peuvent être généralisés à d'autres tests de personnalité.

Dans la mesure où la personnalité prend une place de plus en plus importante en emploi et que les études ont démontré qu'elle permet de prédire la performance au travail, il est également intéressant de remarquer que les inventaires de personnalité utilisés en sélection de personnel favorisent l'équité en emploi puisqu'ils comportent peu d'impacts adverses pour les minorités ethniques. Par contre, lors de la revue des différentes études sur les différences de résultats entre les groupes, il appert que lorsqu'il y a des différences elles ne jouent généralement pas en faveur du groupe majoritaire mais plutôt en faveur du groupe minoritaire. Il est donc légitime de se questionner à savoir s'il n'y a pas de potentiel de discrimination inverse à l'utilisation des inventaires de personnalité.

À cet égard, notons que plusieurs études ont démontré que d'autres outils d'évaluation défavorisent certains membres de communauté ethniques. C'est le cas notamment des tests d'habileté cognitive sur lesquels les personnes de race noire obtiennent des résultats généralement moins élevés. On observe également des différences significatives en faveur du groupe majoritaire dans le cas des simulations et des entrevues.

A la lumière de ces informations, on pourrait en fait suggérer aux organisations d'utiliser des outils qui permettraient de contrebalancer les différents effets associés aux moyens d'évaluation. Dans cette perspective, l'utilisation de tests de personnalité, favorisant légèrement les membres de minorités ethniques, permettrait de diminuer les impacts adverses causés par l'utilisation d'autres outils tels que les tests d'habileté cognitive.

Les praticiens et les chercheurs rencontrent des situations où ils font parfois face à un dilemme entourant l'utilisation de différents outils d'évaluation. En plus de considérer une variété de facteurs comme les coûts associés aux tests ainsi que le degré de validité relative de ces derniers, il est aussi important d'être sensibilisé au fait que différentes approches de sélection telle que les tests d'habileté sont beaucoup plus susceptibles de créer des impacts adverses. Cette étude suggère donc qu'il pourrait y avoir des prédicteurs tels que les tests de personnalité qui pourraient être combinés à ce type de test afin de créer moins d'impacts adverses et ainsi rehausser la validité du processus de sélection puisque certaines organisations sont activement concernées par l'inclusion des gens appartenant à des groupes de minorité dans le but de favoriser l'accès à l'équité en emploi. Par contre, la réalité fait en sorte que les organisations ne sont pas prêtes à laisser de côté la validité d'un outil ou d'un processus au détriment de la diversité. En ce sens, les chercheurs Polyhart et Holtz (2008) proposent différentes stratégies permettant à une organisation de réduire au minimum ce dilemme entre la diversité et la validité. Voici donc quelques recommandations importantes à considérer lors de la mise en place d'un processus de sélection:

- Effectuer une analyse d'emploi rigoureuse afin de définir soigneusement la nature de l'exécution du travail dans le but de s'assurer de reconnaître les aspects tant techniques que non techniques de l'emploi (on sait que les aspects techniques sont plus sujets à créer des impacts adverses envers les différentes ethnies alors il est important de contrebalancer);
- Utiliser des prédicteurs cognitifs et non cognitifs. En effet, compléter l'utilisation d'un prédicteur cognitif avec des méthodes de mesure alternatives peut produire les réductions assez importantes d'impacts défavorables;

- Utiliser des méthodes de mesure alternatives, des entrevues, des tests de jugement situationnels (TJS), des centres d'évaluation lorsque cela est faisable;
- Améliorer les réactions des candidats à l'égard du processus. Bien que cette stratégie ait seulement un effet minime sur des différences de sous-groupe, il ne réduit pas la validité et est avantageux pour ce qui est de la validité d'apparence du processus.

En conclusion, cette recherche nous a permis d'offrir la première estimation quantitative québécoise de la différence entre les groupes ethniques sur un test de personnalité. Les inventaires de personnalité en plus d'augmenter la validité d'un processus de sélection (e.g, Barrick and Mount 1991; Hough et al. 2001; Tett and Christiansen 2007) d'une organisation, ne causeraient pas d'impacts négatifs significatifs aux candidats provenant de minorité ethnique. Les praticiens en sélection peuvent être encouragés par le peu de différence entre les groupes résultant de l'utilisation de ce type de test. Sachant qu'une main d'œuvre diversifiée permet, par exemple, d'augmenter l'attraction du talent, augmenter la créativité et l'innovation et augmenter la flexibilité (Cox and Blake 1991; Watson, Kumar and Michaelsen 1993) il serait dommage d'aller à l'encontre de cet atout majeur.

4.4 Forces et limites de la recherche

Nous sommes conscients que notre recherche présente certaines limitations. La première concerne les gens faisant partie de l'échantillon constituant le groupe minoritaire. Nous n'avons pas dans le questionnaire biodémographique dans lequel les gens indiquaient leur origine ethnique de questions servant à valider si ces derniers étaient nouvellement arrivés au pays ou bien s'ils appartenaient à la deuxième ou troisième génération d'immigrants.

Nous supposons en fait que le groupe minoritaire constituant notre échantillon était assez hétérogène et comprenait à la fois des gens de 2^{ième} et 3^{ième} génération aussi bien que des gens nouvellement arrivés au pays. Peut-être que d'autres études effectuées uniquement auprès de gens nouvellement arrivés au pays donneraient des résultats différents puisque nous émettons l'hypothèse que les gens appartenant à la 2^{ième} ou 3^{ième} génération d'immigrant ont eu l'opportunité de s'adapter à la culture québécoise. En fait, il y a des probabilités que l'influence de la culture agit sur leur façon de faire et ainsi les comparaisons entre le groupe majoritaire et minoritaire seraient donc amenuisées par cette adaptation. Lors de recherches futures, il serait important d'investiguer encore plus en profondeur sur l'origine ethnique des membres constituant notre échantillon.

L'autre limitation de notre étude se situe également au niveau de la méthodologie. En fait, notre recherche a été effectuée avec un échantillon de convenance plutôt qu'avec un échantillon stratifié, nous avons donc un profil de gens très similaires. C'est-à-dire que ces derniers proviennent tous de la même institution financière et occupent le même type de fonctions. Nous émettons l'hypothèse que les résultats auraient peut-être été différents avec de l'information récoltée auprès d'un échantillon plus hétérogène.

Malgré certaines limitations méthodologiques, nous considérons que les conclusions de la présente étude sont à tout le moins stables. D'ailleurs, malgré la difficulté qui se pose dans la recherche sur les différences entre les groupes ethniques en sélection à obtenir un échantillon de sous-groupe assez substantiel afin de conduire les recherches, nous sommes parvenus à nous constituer un échantillon équivalent pour tous les sous-groupes. En fait l'échantillon constituant chacun de nos sous-groupes était tout de même composé de 300

personnes. Par contre, des études avec des échantillons encore plus substantiels devraient être conduites afin d'estimer précisément la magnitude des différences entre les groupes.

Finalement, notre étude se voulait très représentative de la réalité, c'est-à-dire que les personnes qui ont répondu en situation de sélection et non sur une base volontaire comme c'est le cas dans beaucoup d'études américaines effectuant leurs recherches auprès d'étudiants volontaires. De même, la plupart des études se limitent aux comparaisons entre les candidats de race blanche et noire. Très peu de recherches, comme la nôtre ont été faites avec différents groupes ethniques, ce qui la rend plus représentative de la population qui sera réellement évaluée à l'aide du TACT.

Rappelons par ailleurs que toutes les différences significatives observées entre les groupes minoritaires et les candidats constituant le groupe majoritaire jouaient en faveur des groupes minoritaires, ce qui va dans le même sens que les observations de Ones et Anderson (2002), Hough (1998), Ones (1993), Ones et Viswesvaran (1998) et Goldberg et al. (1998). En d'autres mots, l'utilisation des inventaires de personnalité semble favoriser les groupes minoritaires, contrairement à ce qu'on observe avec les tests d'habileté cognitive, les échantillons d'emploi (Salgado & al., 2001; Schmidt, Ones & Hunter, 1992) ou les mesures biodémographiques (Gandy, Dye & MacLane, 1996). Leur usage en contexte de sélection du personnel s'en trouve donc renforcé du point de vue de l'équité en emploi.

RÉFÉRENCES

Aguinis, H., Cortina, J.M., Goldberg, E. (2000). A clarifying note on differences between the Banding procedures. Cascio, W.f., Outtz, J., Zedeck, S., Goldstein, I.L., Aguinis, H., Cortina, J.M., Goldberg, E. (1998). *Human Performance*, Vol. 13, pp. 199-204.

Allport, G.W., Odbert, H.S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, Vol. 47(1, Whole No. 211).

Angleitner, A. (2002, August). Personality in adulthood: Findings from the Bielefeld Longitudinal Study of Adult Twins. Keynote lecture at the 11th European Conference on Personality, Jena, Germany.

Angleitner, A., Ostendorf, F., John, O.P. (1990). Towards a taxonomy of personality descriptors in German: A psycho-lexical study. *European Journal of Personality*, Vol.4, pp.89-118.

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1999). Standards for educational and psychological testing. Washington DC : American Psychological Association, p. 76 (ci-après nommés Standards).

Ashton, M.C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R.E., Di Blas, L. (2004). A Six-Factor Structure of Personality-Descriptive Adjectives: Solutions From Psycholexical Studies in Seven Languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 86(2), p. 356-366.

Barrette, C., Gaudet, E., et Lemay, D. (1996). Guide de communication interculturelle 2e édition (Saint-Laurent : éditions du renouveau pédagogique).

Barrick, M.R., Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 44, pp. 1-25.

Barrick, M.R., & Mount, M.K., (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, pp.111-118.

Barrick, M.R., Mount, M.K., Judge, T.A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, Vo. 9, pp. 9-30.

Bauer, J. (1994). Les minorités au Québec. Montréal : Collection Boréal Express.

Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B.F. and Emery, G. (1979) *Cognitive Therapy of Depression*. New York: Guilford Press.

Bee, H., et Boyd, D. (2003). *Psychologie du développement. Les âges de la vie. 2^{ième} Éditions de Boeck*. Behling, O. (1998). Employee selection: Will intelligence and conscientiousness do the job? *Academy of Management Executive*, Vol. 12. pp. 77-86.

Birenbaum, M., and Montag, I. (1986). On the Location of the Sensation Seeking Construct in the Personality Domain. *Multivariate Behavioral Research*, Vol. 21, pp. 357-373.

Blackburn, I., M., Cottraux, Jean. (2001). *Psychothérapie cognitive de la dépression*, 3ième édition. Éditions Masson, Paris. 235 p.

Block, J. (1977). An illusory interpretation of the first factor of the MMPI. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45, 930-935.

Block J. (1995), A contrarian view of the Five-Factor Model approach to personality description, *Psychological Bulletin*, 117, 2, p. 187-215.

Bobko, P., Buster, M.A., Roth, P.L. (2005). Work Sample Selection Tests and Expected Reduction in Adverse Impact: A Cautionary Note. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 13, No. 1, pp. 1-10.

Bond, M.H., Nakazato, H., Shiraishi, D. (1975). Universality and distinctiveness in dimensions of Japanese person perception. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 6, pp. 346-357.

Borgotta, E. F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science*, Vol. 9, pp. 8-17.

Borkenau, P., Ostendorf, F. (1989). Descriptive consistency of social desirability in self-and peer reports. *European Journal of Personality*, Vol. 3, pp. 31-45.

Borkenau, P., Riemann, R., Angleitner, A., Spinath, F.M. (2001). Genetic and environmental influences on observed personality: Evidence from the German Observational Study of Adult Twins. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 80(4), p. 655-668.

Bouchard, S., Gingras, M. (2007). *Introduction aux théories de la personnalité*. 3e édition Gaëtan Morin éditeur.

Breton, R. (1992). *Les ethnies. Que sais-je?* Presses Universitaires de France.

Burisch, M. (1984). Approaches to personality inventory construction: A comparison of merits. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 76(3), p.431-450.

Butcher, J.N. (1996). *International adaptations of the MMPI-2 : A handbook of research and clinical applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Campbell, J.P. (1996). Group differences and personnel decisions: Validity, fairness, and affirmative action. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 122-158.

Caprara, G. V., Perugini, M. (1994). Personality described by adjectives: Generalizability of the Big Five to the Italian lexical context. *European Journal of Personality*, 8, p. 357-369.

Carr, L., Krause, N. (1978). Social status, psychiatric symptomology, and response bias. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol, 19, pp. 86-91.

Cascio, W. F., Jacobs, R., & Silva, J. (2009). Validity, utility, and adverse impact: Practical implications from 30 years of data. In J. L. Outtz (Ed.), *Adverse impact: Implications for organizational staffing and high stakes selection* (pp. 271–288). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Cattell, R.B. (1945). The description of personality: Principal findings in a factor analysis. *American Journal of Psychology*, pp. 69-90.

Cattell, R.B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*, 1st ed. New York, NY, US: McGraw-Hill.

Cattell, R.B. (1996), The original Big Five: A historical perspective. *European Review of applied Psychology*. Vol. 46, p.5-14.

Chan, D., Schmitt, N., DeShon, R.P., Clause, C.S., Delbridge, K. (1997). Reactions to Cognitive Ability Tests: The Relationships Between Race, Test Performance, Face Validity Perceptions, and Test-Taking Motivation. *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, No. 2, pp. 300-310.

Cheung, F. M., & Cheung, S. F. (2003). Measuring Personality and Values Across Cultures: Imported Versus Indigenous Measures. *Online Readings in Psychology and Culture*, vol 6, Chapter 5. ©International Association for Cross-Cultural Psychology.

Church, A T., Katigbak, M.A. (1989). Internal, External, and Self-report Structure of Personality in a Non-Western Culture. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 57, pp. 857-872.

Church, A T., Katigbak, M.A. (2000). Trait Psychology in the Philippines. *American Behavioral Scientist* September 2000 vol. 44 no. 1 73-94

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Collins, J.M., Gleaves, D.H. (1998). Race, job applicants, and the five-factor model of personality: Implications for back psychology, industrial/organisational psychology, and the five-factor theory. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, pp. 531-544.

Conley, J.J. (1984). Longitudinal consistency of adult personality: Self-reported psychological characteristics across 45 years. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 47, pp. 1325-1333.

Conley, J.J. (1985). Longitudinal stability of personality traits: A multitrait-multi-method-multioccasion analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 49, pp. 1266-1282.

Costa, P.T., McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T., McCrae, R.R. (1988). From catalog to classify Murray's needs and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, pp. 258-265.

Costa, P.T., McCrae, R.R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse rating on the NEO personality inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, pp. 853-863.

Costa, P.T., McCrae, R.R. (1991). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T., McCrae, R.R. (1992). NEO PI-R: Professional Manual. Revised NEO Personality Inventory NEO PR-R and NEO Five-Factor Inventory NEO-RR1. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T., McCrae, R.R. (1992). Four Ways Five Factors are Basic. *Person. individ. Diff*, Vol. 13, No. 6, pp. 653-665.

Costa, P.T., McCrae, R.R., Martin, T.A., Oryol, V.E., Senin, I.G., Rukavishnikov, A.A., Shimonaka, Y., Nakazato, K., Gondo, Y., Takayama, M., Allik, J., Kallasmaa, T., & Realo, A. (2000). Personality development from the adolescence through adulthood: Further cross-cultural comparisons of age differences. In V.J. Molfese & D. Molfese (Eds), *Temperament and personality across the life span*, pp.235-252. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Costa, P. Jr., Terracciano, A., McCrae, R.R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 81(2), p. 322.

Cox, Richard. (2005). *Psychologie du sport*. Éditions De Boeck.

De Raad, B., Hendriks, A. A. J., & Hofstee, W. K. B. (1992). Towards a refined structure of personality traits. *European Journal of Personality*; 6, p.301-319.

De Raad, B., and Szirmak, Z. (1994) The Search for the Big Five in a non-Indo-European Language: The Hungarian Trait Structure and its Relationship to the EPQ and the PTS. *European Review of Applied Psychology*, 44, pp.17-24.

Deary, I.J., Matthews, G. (1993). Personality traits are alive and well. *The psychologist* 6, p.299-311.

Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. In M.R. Rosenzweig & L.W. Proter (Eds.), *Annual of Psychology*, Vol. 41, pp. 417-440.

Digman, J. M. (1994). Child personality and temperament: Does the five-factor model embrace both domains? In C. F. Halverson, Jr., G. A. Kohnstamm, & R. P. Martin (Eds.), *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood* (pp. 323-338). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Digman, J.M., Shmelyov, A.G. (1996). The structure of temperament and personality in Russian children. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 71, pp.341-351.

Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Reanalysis and comparison of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, Vol. 16, pp. 149-170.

Dowling, P.J., Welch, D.E. and R.S. Schuler. (1999). *International Dimensions of Human Resource Management*. 3d ed. Cincinnati: South-Western College Publishing.

Draguns, J., Krylova, A.V., Oryol V.E., Rukavishnikov A.A., Martin, T.A. (2000). Personality characteristics of the Netsy in the Russian Arctic. *Am. Behav. Sci*, Vol. 44, pp. 126-140.

Durivage, A., Pettersen, N. (2005) *L'évaluation des compétences*. Dans : *La gestion des compétences*. Publié par la Chaire en gestion des compétences, ESG- UQAM (sous presse).

Durivage, A., Pettersen, N. (2010) *L'évaluation des compétences*. Dans : *La gestion des compétences*. Publié par la Chaire en gestion des compétences, ESG- UQAM (sous presse).

Durivage, A., Thibault, J. (2004). *Manuel technique du Test d'approches et de comportement au travail*. Gatineau, QC, Canada : Évaluation, Personnel, Sélection, International.

Dyer, J.F. (1978). An Alternative to Validating Selection Tests. *Personnel Journal*, Vol. 57, pp. 200.

Ellis, A., & Conrad, H. S. (1948). The validity of personality inventories in military practice. *Psychological Bulletin*, Vol. 45, pp. 385-426.

Epstein, S. (1979). The stability of behavior: On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, p.1097-1126.

Eysenck, H. J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Charles C.Thomas.

Eysenck, H.J. (1970). *The structure of human personality*. 3rd Edition. University of London Institute of Psychiatry. 476 p.

Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 44, pp.329-344.

Foldes, H. J., Duehr, E. E, Ones, D . S. (2008). Group Differences in personality meta-analyses comparing five U.S. racial Groups. *Personnel Psychology*, Vol. 61, pp. 379 à 616.

Foucher, R., Barrette, G., Jean, S., Simard, M. (2006). L'évaluation de potentiel – Objectifs, méthodes et compétences requises. *L'Effectif*, Vol.3, No. 5.

Frei, R.L., McDaniel, M.A. (1997). Validity of customer service measures in personnel selection: A review of criterion and construct evidence. *Human Performance*, Vol. 11, pp.1-27.

Galton, F. (1884). Measurement of character. *Fortnightly Review*, Vol. 36, pp. 179-185.

Gandy, J. A., Dye, D. A., & MacLane, C. N. (1994). Federal government selection: The individual achievement record. In G. S. Stokes, M. D. Mumford, & W. A. Owens (Eds.), *Biodata handbook: Theory, research, and use of biographical information in selection and performance prediction* (pp. 275-310). Palo Alto, CA: CPP Books.

Geronimus, A.T., Hicken, M., Keene, D., Bound, J. (2006). "Weathering" and Age Patterns of Allostatic Load Scores Among Blacks and Whites in the United States. *American Journal of Public Health*, Vol 96(5), p. 826-833.

Goffin, R.D., Rothstein, M.G., Johnston, N.G. (1996). Personality Testing and the Assessment Center Incremental Validity for Managerial Selection. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 6. pp. 746-756.

Goldberg, L.R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In L. Wheeler (ed.), *Review of personality and social psychology*, Vol. 2, pp. 141-165.

Goldberg, L.R. (1990). Standard markers of the Big-Five factor structure. Unpublished report, Oregon Research Institute.

Goldberg, L.R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 59, pp. 1216-1229.

Goldberg, L.R., Sweeney, D., Merenda, P.F., Hughes, J.E., Jr. (1998). Demographic variables and personality: The effects of gender, age, education and ethnic/racial status on self-descriptions of personality attributes. *Personality and Individual Difference*, Vol. 24, pp. 393-403.

Goldman, B. (2001). Toward and Understanding of Employment Discrimination Claiming: An integration of Organizational Justice and Social Information Processing Theories. *Personnel Psychology*, Vol. 54, No. 2, pp. 361-385.

Goldstein, H.W., Yusko, K.P., Braverman, E.P., Smith, D.B., Chung, B. (1998). The role of cognitive ability in the subgroup differences and incremental validity of assessment center exercises. *Personnel Psychology*, Vol. 51, No. 2, pp. 357-373.

Goldstein, H.W., Yusko, K.P., Nicolopoulos, V. (2001). Exploring Black-White subgroup differences of managerial competencies. *Personnel Psychology*. Vol. 54, No. 4, pp.783-807.

Gorey KM, Cryns AG. (1995). Lack of racial-differences in behavior--a quantitative replication of Rushton (1988) review and an independent meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, Vol.19, p. 345-353.

Green, Bert F. (1981). *Issues in Testing: Coaching, Disclosure, and Ethnic Bias*, Jossey-Bass Inc.

Grimm, Stephanie D., Church, Timothy A. (1999). A Cross-Cultural Study of Response Biases in Personality Measure, *Journal of Research in Personality*, Vol.33, pp. 415-441.

Guilford, J.P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.

Guion, R.M., Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, pp. 135-164.

Guthrie, G.M., Bennett, A.B. (1971). Cultural differences in implicit personality theory. *International Journal of Psychology*, Vol. 6, pp. 305-312.

Haan, N., Millsap, R., Hartka, E. (1986). As time goes by: Change and stability in personality over fifty years. *Psychology and Aging*, Vol 1(3), p. 220-232.

Hannah J, Foldes., Duehr, Emily E and Ones, Deniz S. (2008). Group Differences in Personality: Meta-Analyses Comparing Five U.S. Racial Groups. *Personnal Psychology*, Vol 61, pp. 579-616.

Hansenne, Michel. (2007). *Psychologie de la personnalité*. LesÉditions DeBoeck. Bruxelles. 333 p.

Heine, Steven J., Butchel, Emma E. (2009). Personality: The Universal and The Culturally Specific. *Annual Review of Psychology*, Vol. 60, pp. 369-394.

Helson, R., Moane, G. (1987). Personality change in women from college to midlife. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 53, pp. 16-186.

Helson, R., Wink, P. (1992). Personality change in women from early 40s to early 50s. *Psychology and Aging*, Vol. 7, pp. 46-55.

Herrstein, R.J., Murray, C.A. (1994). *The bell curve: Intelligence and class structure in American life*. New York, NY, US: Free Press, 845 pp.

Hogan, R.R. (1986). *Manual for the Hogan Personality Inventory*. Minneapolis: National Computer Systems. Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality.

Hogan, R.T. (1991). Personality and Personality Measurement. In Dunette, M.D. & Hough, L.M. (éd). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology (2e éd. Rev.)*, Vol. 2, pp. 873-919. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Hogan, J., Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol 88(1), p. 100-112.

Hogan, R.T., De Fruyt, F., Rolland, J-P. (2006). Validité et intérêt des méthodes d'évaluation de la personnalité à des fins de sélection : une perspective de psychologie appliquée aux problématiques des entreprises. *Psychologie Française*, Vol 51, pp.245-264.

Hogan, R., Hogan, J., Roberts, B.W. (1996). Personality Measurement and Employment Decisions, Questions and Answers. *American Psychologist*, Vol.51, No.5, pp.469-477.

Hogan, R., Roberts, B.W. (1996). Issues and non-issues in the fidelity-bandwidth trade-off. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, pp.627-637.

Hough, L.M. (1984). Development and evaluation of the accomplishment record method for selecting and promoting professionals. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp. 135-146.

Hough, L.M. (1992). The Big Five personality variables-construct confusion: Description versus prediction. *Human performance*, Vol. 5, pp.139-155.

Hough, L.M. (1998). Personality at work: Issues and evidence. In M.Hakel (Ed.). *Beyond multiple choices: Evaluating alternatives to traditional testing for selection* (pp. 131-159). Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.

Hough, L.M. (1989). Development of personality measures to supplement selection decisions. In B.J. Fallon, H.P. Pfister, J. Brebner (eds), *Advances in Industrial Organizational Psychology* (pp. 365-375). Holland: Elsevier Science Publishers B.V.

Hough, L.M., Eaton, N.K., Dunette, M.D., Kamp, J.D., & McCoy, R.A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, pp. 581-595.

Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2008). Personality testing and 1-0 psychology: Reflections, progress, and prospects. *Industrial and Organizational Psychology: Perspective on Science and Practice*, Vol 1, 272-290.

Hough, L. M., Oswald, F. L., Polyhart, G. (2001). Determinants, Detection and Amelioration of Adverse Impact in Personnel Selection Procedures: Issues, Evidence and Lessons Learned. *International Journal of Selection and Assessment*. Vol.9, p.152-194.

Hřebíčková, M., Ostendorf, F., Angleitner, A. (1995). Basic dimensions of personality description in the Czech language. Paper presented at the 7th Meeting of the International Society for the study of Individual Differences, Warsaw, Poland.

Huffcutt, A.I., Roth, P.L. (1998). Racial Group Differences in Employment Interview Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83. No. 2, pp. 179-189.

Hughes, D., Rodriguez, J., Smith, E.P., Johnson, D.J., Stevenson, H., Spicer, P. (2006). Parents' ethnic-racial socialization practices: A review of research and directions for future study. *Developmental Psychology*, Vol 42(5), p. 747-770.

Hurtz, G.M., Donovan, J.J. (2000), Personality and Job Performance: The Big Five Revisted. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 6, pp. 869-879.

Isaka, H. (1990) Factor Analysis of Trait Terms in Everyday Japanese Language. *Personality and Individual Differences*, vol 11, pp.115-124.

John, O.P. (1990). The Big-Five factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp.66-100). New York: Springer-Verlag.

John, O.P., Goldberg, L.R., and Angleitner, A. (1984). Better than the Alphabet: Taxonomies of Personality-descriptive Terms in English, Dutch, and German. In *Personality Psychology in Europe: Theoretical and Empirical Developments*, ed. H. Bonarius, G.van Heck, and S.Smid. Berwyn, Pa.: Swets North America.

Juni, S. (1996). Review of the revised NEO Personality Inventory. In J.C. Conley & J.C. Impana (Eds), *12th Mental Measurements Yearbook*, pp. 863-868. Lincoln, NB: University of Nebraska Press.

Kamp, J.D., Hough, L.M. (1986). Utility of personality assessment: A review and integration of the literature. In L.M. Hough (ed.), *Utility of temperament, biodata, and interest assessment for predicting job performance: A review and integration of the literature* (ARI Research Note No. 88-02, pp. 1-90). Alexandria, VA: US army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.

Katigbak, M.S., Church, A.T., Akamine, T.X. (1996). Cross-Cultural Generalizability of Personality Dimensions: Relating Indigenous and Imported Dimensions in Two Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, No. 1, pp. 99-114.

Laglaive, F. (1996). Validation du modèle de personnalité des "Big Five" dans une situation d'évaluation professionnelle. Ixième Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française, Sherbrooke, Canada, Gestion des paradoxes dans les organisations.

Lévis-Leboyer, C. (2005). Évaluation du personnel - Quels Objectifs ? Quelles Méthodes ?. Organisation Éditions.

Maccoby, E.E. (2000). Parenting and its effects on children: on reading and misreading behavior genetics. *Annu. Rev. Psychol*, Vol. 51, pp. 1-27.

Marsella, A.J., Dubanoski, J., Hamada, W.C., Morse, H. (2000). The Measurement of Personality Across Cultures: Historical, Conceptual, and Methodological Issues and Considerations. *The American Behavioral Scientist*, Vol. 44, pp. 41-62.

Maxwell, S. E., & Arvey, R. D. (1993). The search for predictors with high validity and low adverse impact: Compatible or incompatible goals? *Journal of Applied Psychology*, 78, 433–437.

McDaniel, M. A., & Frej, R. L. (1994). Validity of customer service measures in personnel selection: A meta-analysis. Paper presented at the ninth annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc.: Nashville.

McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. New York: Free Press.

McHenry, J., Hough, L.M., Toquam, J.L., Hanson, M.A., Ashworth, S. (1990). Project A validity results: The relationship between predictor and criterion domains. *Personnel Psychology*, Vol. 43, pp.335-354.

McCrae, R.R. (1992). The Five-Factor Model: Issues and applications. *Journal of personality*, Vol. 60.

McCrae, R.R. (2000). Trait psychology and the revival of personality and culture studies. *American Behavioral Scientist*, Vol. 4, pp. 10-31.

McCrae, R.R., Allik, J. (2002) *The Five-Factor Model of Personality Across Cultures*. Kluwer Academic /Plenum Publishers. New York, pp.1-46.

McCrae, R.R., Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 52(1), p.81-90.

McCrae, R.R., Costa, P.T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, Vol. 52, No. 5, pp. 509-516.

McCrae, R.R., Costa, P.T. (2006). Perspectives de la théorie des cinq facteurs (TCF) : traits et culture. *Psychologie Française*, Volume 51, Issue 3 , pp.227-244.

McCrae, R.R., Costa, P.T.Jr., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebrickova, M., Avia, M.D., Sanz, J., Sanchez-Bernados, M.L., Kusdil, M.E., Woodfield, R., Saunders, P.R., Smith, P.B. (2000). Nature over nurture: Temperament, personality, and lifespan development. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 78, pp. 173-186.

McCrae, R.R., Pilar, G.H., Rolland, J.P., Parker, W.D. (1998). Cross-Cultural Assessment of the Five-Factor Model: The Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 29, No. 1, pp. 171-188.

McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., Hr̃ebí'c'kova', M., Urba'nek, T., Martin, T. A., Oryol, V. E., et al. (2004). Age differences in personality traits across cultures: Self-report and observer perspectives. *European Journal of Personality*, 18, 143–157.

Mignon, A., Malloret, P. (2006). Quel type d'approche scientifique pour la description de la personnalité ?. *Psychologie Française*, Vol 51, Issue 3, p. 217-226.

Mlačić, B., Ostendorf, F. (2004). Taxonomy and structure of Croatian personality-descriptive adjectives. *European Journal of Personality*, Vol.19, p.117-152.

Mobberg, Dennis J. (1999). The big five and organizational virtue. *Business Ethics Quarterly*, V.9 no 2, pp.245-272.

Montag, L., Levin, J. (1994). The five-factor model in applied settings. *European Journal of Personality*, vol 8, p.1-11.

Mount, M.K., Barrick, M.R. (1995). The Big-Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. In K.M. Rowland & G.Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 13, pp.153-200). Greenwich, CT: JAI Press.

Ng, Eddy S. W. and Sears, G.J.(2010). The effect of adverse impact in selection practices on organizational diversity: a field study. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21: 9, pp. 1454-1471.

Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 66, pp. 574-583.

O'Connor, B. P. (2002). A quantitative review of the comprehensiveness of the Five-factor model in relation to popular personality inventories. *Assessment*, 9, 188–203.

Oliver, P.J., Sanjay, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. To appear in L. Pervin and O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). New York: Guilford (in press).

Ones, D.S., Anderson, N. (1999). Gender and ethnic group differences on personality scales: Some data from the UK. Paper presented at the 14th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, Georgia, USA.

Ones, D.S., Anderson, N. (2002) Gender and ethnic group differences on personality scales in selection: Some British data. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75, pp.255-276

Ones D.S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., Judge T.A. (in press). In support of personality assessment in organizational settings. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*.

Ones, D.S., Mount, M.K., Barrick, M.r., Hunter, J.E. (1994). Personality and Job Performance: A Critique of the Tett, Jackson and Rothstein (1991) Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 47, No. 1, pp. 147-156.

Ones, D.S., Viswesvaran, C. (1998). Gender, Age, and Race Differences on Overt Integrity Tests: Analyses Results Across Four Large-Scale Job Applicant Data Sets, Vol. 83. No. 1, pp. 35-42.

Ones DS, Viswesvaran C, Dilchert S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance*, Vol. 18, pp. 389–404.

Ones, D.S., Viswesvaran, C., Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Finding and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 679-698.

Ostendorf, F. (1990). Language and personality structure: On the validity of the five-factor model of personality. Regensburg, Germany.

Ozer D. J. et Reise S. P. (1994). Personality assessment. *Annual Reviews of Psychology*, Vol. 45, p. 357-388.

Paunonen, S.V., Keinonen, M., Trzebinski, J., Forsterling, F., Grishenko-Roze, N., Kouznetsova, L., Chan, D.W. (1996). The structure of personality in six cultures. *Journal of cross-cultural psychology*, Vol. 27, No. 3, pp. 339-353.

Pervin, L. A., & John. O. P. (2001). *Personality theory and research* (8th ed.). New York: Wiley.

Piedmont, R.L., Bain, E., McCrae, R.R., Costa, P.T.Jr. (2002). The applicability of the Five-Factor Model in a sub-Saharan culture. The NEO-PI R in Shona. In R.R. McCrae & J. Allik (Eds.), *The Five-Factor Model across cultures*. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Piedmont, R.L., Chae, J-H. (1997). Cross-cultural generalizability of the five-factor model of personality: Development and validation of the NEO-PI-R for Koreans. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol 28, pp.152-172.

Plaisant, o., Courtois, R., Réveillère, C., Mendelsohn, G.A., John, O.P. (2010). Validation par analyse factorielle du Big Five Inventory français (BFI-Fr). Analyse convergente avec le NEO-PI-R. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique* Volume 168, Issue 2, Pages 97-106.

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*, Vol 168 (7), p.481-486.

Polyhart, Robert E., Holtz, Brian C. (2008). The Diversity Validity Dilemma: Strategies for reducing racioethnic and sex subgroup differences and adverse impact in selection. *Personnel Psychology*, Vol. 61, pp. 153-172.

Potosky, D., Bobko, P., Roth, P.L. (2005). Forming Composites of Cognitive Ability and Alternative Measures to Predict Job Performance and Reduce Adverse Impact: Corrected Estimates and Realistic Expectations. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 13, p. 304-315

Pulakos, E.D., Schmitt, N. (1996). An Evaluation of Two Strategies for Reducing Adverse Impact and Their Effects on Criterion-Related Validity. *Human Performance*, Vol. 9, No.3, pp. 241-258.

Pulver, A., Allik, J., Pulkkinen, L., Hamalainen, M. (1995). A Big-Five personality inventory in two non-Indo-European languages. *European Journal of Personality*, Vol.9, pp. 109-124.

Reilly, R.R. (1996). Alternative selection procedures. In Barrett RS (Ed.), *Fair employment strategies in human resource management* (pp.208-221). Westport, CT: Quorum Books/Greenwood Publishing Group, Inc.

Reilly, R.R., Chao, G. (1982). Validity and fairness of some alternative employee selection procedures. *Personnel Psychology*, Vol. 35, pp. 1-62.

Reilly, R.R., Warech, M.A. (1993). The validity and fairness of alternatives to cognitive tests. In Wing LC, Gifford BR (Eds.), *Policy issues in employment testing* (pp. 131-224). Boston: Kluwer.

Reuchkin, M. (1991). *Les différences individuelles à l'école*. Paris: Presses Universitaires de France. pp.165.

Riemann, R., Angleitner, A., Strelau, J. (1997). Genetic and environmental influences on personality: A study of twins reared together using the self-and peer-report NEO-FFI scales. *Journal of Personality*, Vol. 65, pp. 449-476.

Risavy, Stephen D., Hausdorf, Peter A. (2011). Personality Testing in Personnel Selection: Adverse impact and differential hiring rates. *International Journal of Selection and Assessment*, Volume 19 Number 1, pp.18-30.

Robertson, I.T., Baron, H., Gibbons, P., MacIver, R., Nyfield, G. (2000). Conscientiousness and managerial performance. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 73, pp.171-180.

Rolland, Jean-Pierre (1993). Validité de construct de «marqueurs» des dimensions de la personnalité du modèle en cinq facteurs. *Rev.Euro.Psycho.Appl*, 43, p.317-337.

Rolland, Jean-Pierre. (2004). L'évaluation de la personnalité le modèle en cinq facteurs. *Pratiques psychologiques*. Pierre Mordaga éditeur. Belgique.

Ross, C.E., Mirowsky, J. (1984). Socially-desirable response and acquiescence in a cross-cultural survey of mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 25, pp. 189-197.

Roth, P.L., LeBevier, C.A., Bobko, P., Switzer, F.S., Tyler, P. (2001). Ethnic group difference in cognitive ability in employment and educational settings: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 54, pp. 297-330.

Roth, P.L., Bobko, P., Switzer, F. S.III. (2006). Modeling the behavior of the 4/5ths rule for determining adverse impact: Reasons for caution. *Journal of Applied Psychology*, Vol 91(3), p. 507-522.

Roth, P.L., Bobko, P., Switzer, F.S., Dean, M.A. (2001). Prior selection cause biased estimates of standardized ethnic group differences: Simulation and analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 54, pp. 591-617.

Roth, P.L., Bobko, P., Huffcutt, A.I. (2003). Ethnic Group Differences in Measures of Job Performance: A New Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 4, pp. 694-706.

Ryan, A.m., Polyhart, R.E., Friedel, L.A. (1998). Using personality testing to reduce adverse impact; A cautionary note. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, p. 298-307.

Ryan, A.M., McFarland, L., Baron, H., Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, Vol. 52, pp. 359-392.

Sackett, P.R, Burris, L.R., Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, Vol. 42, pp. 221-246.

Sackett, P.R., Ellingson, J.E. (1997). The effects of forming multi-predictor composites on group differences and adverse impact. *Personnel Psychology*, Vol. 50, No. 3, pp. 707-721.

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 2, p. 30-43.

Salgado, J. F. 2002. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment* 10, p.117-125.

Salgado, J.F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, pp. 323-346.

Salgado, J. and De Fruyt, F. (2005) Personality in personnel selection. In A. Evers, O. Smit-Voskuyl and N. Anderson (Eds.), *International handbook of selection* (pp. 174–198). Oxford: Blackwell. Saucier, G., & Goldberg, L. R. (2001). Lexical studies of indigenous personality factors: Premises, products, and prospects. *Journal of Personality*, 69, p. 847-879.

Schmidt, F.L., Greenthal, A.L., Hunter, J.E., Berner, J.G., Seaton, F.W. (1977). Job sample vs. Paper and pencil trades and technical tests: Adverse impact and examinee attitudes. *Personnel Psychology*, Vol. 30, pp. 187-197.

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, pp. 262-274.

Schmit, M.J., Ryan, A.M., Stierwalt, S.K., Powell, A.B. (1995). Frame-of-Reference Effects on Personality Scale Scores and Criterion-Related Validity. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, pp. 607-620.

Schmitt, N., Clause, C.S., Pulakos, E.D. (1996). Subgroup differences associated with different measures of some common job relevant constructs. In Cooper CL, Robertson IT (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 11, pp. 115-137.

Schmitt, N., Gooding, R.Z., Noe, R.A., Kirsch, M. (1984). Meta-analysis of validity studies published between 1964 and 1942 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, Vol. 37, pp. 407-422.

Schmitt, N., Rogers, W., Chan, D., Sheppard, L., Jennings, D. (1997). Adverse impact and predictive efficiency of various predictor combinations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 719-730.

Shepard, L.A. (1981). Identifying Bias in Test Items. *New Directions for Testing and Measurement*, n11 p79-104.

Shweder, R. (1991). *Thinking through cultures: Explorations in cultural psychology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Smith, D.B., Hanges, P.J., Dickson, M.W. (2001). Personnel Selection and the Five-Factor Model. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, Vol. 2, pp.304-315.

Simon, P. (2000). *Les discriminations ethniques dans la société française, Études et recherches de l'IHESI*.

Somer, Oya., Golberg, L.R. (2000). The Hierarchical Structure of Common Turkish Person-Descriptive Adjectives. *European Journal of Personality*, vol 14, p.497-531.

Somer, O., Goldberg, L.R. The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 76(3), p.431-450.

Szarota, P. (1996). Taxonomy of the Polish personality-descriptive adjectives of the highest frequency of use. *Polish Psychological Bulletin*, 27, p. 343-351.

Tellegen, A., Walker, N.G. (1992). Exploring personality through test construction: Development of the Multidimensional Personality Questionnaire. In Briggs, S & Cheek, J.M. (Eds), *Personality measures: Development and evaluation (Vol 1)*. Greenwich, CT: JAI Press.

Tett, R.P., Christiansen, N.D. (2007). Personality tests at the crossroads: A response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Smitt. *Personnel Psychology*, Vol 60, pp. 967-993.

Tett, R.P., Jackson, D.N., Rothstein, M. (1991). Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, Vol. 44, pp. 703-742.

Thibault, Julie. (1998). La personnalité au travail comme facteur prédictif de la performance en emploi. Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université du Québec à Hull.

Triandis, Harry C., Suh, Eunkook M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, Vol 53(1), pp. 133-160.

Tupes, E.C., Christal, R.E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. (USAF ASD Tech. Rep.No.61-97). Washington, DC: U.S. Air Force.

Varca, Philip & Pattison, Patricia. (1993). Evidentiary Standards In Employment Discrimination: A View Toward The Future. *Personnel Psychology*, Vol. 46, No.2, pp 239.

Watson, W., Kumar, K., Michaelson, L. (1993). Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups. *Academy of Management Journal*, Vol 36(3), p, 590-602.

Yang, K., and Bond, M.H. (1990) Exploring Implicit Personality Theories with Indigenous or Imported Constructs: The Chinese Case. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 58, pp. 1087-1095.

Yang, J., McCrae, R., Costa, P., Dai, X., Yao, S., Cai, T., Gao, B. (1999). Cross-cultural personality assessment in psychiatric populations: The NEO-PI-R in the People' Republic of China. *Psychological Assessment*, Vol. 11, pp. 359-368.

Sites Web

Church, A.T., & Lonner, W.J., (1998). The cross-cultural perspective in the study of personality: Rationale and current research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29, 32-62.

Commission de la fonction publique du Canada. Test standardisés et orientation professionnelle aux fins de l'équité en emploi : analyse documentaire de six tests, www.psc-cfp.gc.ca/centres/employment_equity/eecco/personality_f.htm.

Culture, National Commission on Testing and Public Policy.

Duhamel, Sabine., Réussir les tests de recrutement., Collection Guides J, 3ième trimestre, France, 2005

Durivage. A., Petterson. N., Laberge. M., Thibault.J., (2004). Structure factorielle des tests de personnalité utilisés en sélection du personnel.

Enquête MGIS (Migration géographique et insertion sociale). (1992).

Gauthier, Benoit, dir., (1984), Recherche sociale de la problématique à la collecte des données, Presses de l'Université du Québec , Siltery.

Gifford. Bernard., (1989), Test Policy and Test Performance: Education, Language, and Culture.

Golberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits: Sixth European Conference on Personality (1992, Groningen, Netherlands). *American Psychologist*, 48, 26-34.

Pervin, L.A. (Ed.), (1989), *Handbook of personality theory and research*. New York : Guilford Press.

Thiétart, R.A. et coll., (2003), *Méthodes de recherche en management*. Paris, Dundod.

Yik, M.S.M., Bond, M.H., & Paulhus, D.L. (1998), *Do Chinese self-enhance or self-efface? It's a matter of domain*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 399-406.