

# Améliorer la validité des tests de personnalité

Journée Doctorale – CNAM –  
INETOP 23 janvier 2025

---



# Direction de la thèse

- Even LOARER, Professeur émérite de Psychologie
- Katia TERRIOT Maîtresse de conférences en Psychologie

**Crted, équipe Inetop – psychologie de l'orientation**

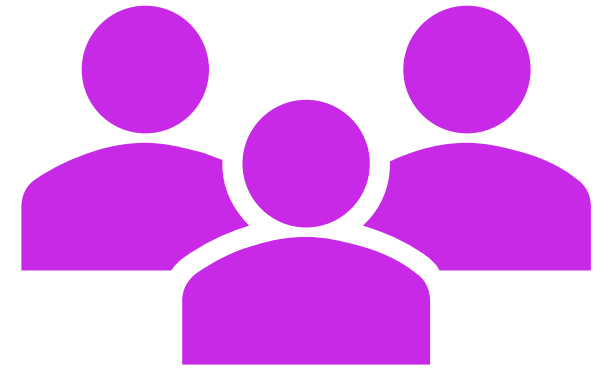
---

le cnam  
crted

le cnam  
Institut national d'étude du travail  
et d'orientation professionnelle inetop

# Des tests très utilisés pour le recrutement...

- 21 % des entreprises utilisent les questionnaires de personnalité dans l'évaluation des candidatures (Pratiques de recrutement de cadres 2024 – source APEC).
  - 73,9 % lorsque le recrutement est réalisé par un cabinet-conseil (Bruchon-Schweitzer & Laberon, 2011), le public des cadres étant largement concerné par ces évaluations.
- 



# ... mais qui prédisent faiblement les performances professionnelles

- Corrélations entre traits et performances au travail

a : (Tett et al., 1991)  
b : (Barrick & Mount, 1991)  
c : (Oh, 2009)  
d : (van Aarde et al., 2017)  
e : (Salgado, 1998)

Traits	a	b	c	d	e
<b>Ouverture</b>	.27	.04	NC	.02	.23
<b>Conscience</b>	.18	.22	.23	.22	.15
<b>Extraversion</b>	.15	.13	NC	.15	.09
<b>Névrosisme</b>	-.22	.08	NC	.11	.02
<b>Agréabilité</b>	.33	.07	.18	-.04	.23

# Quelques remarques sur ces résultats

Il s'agit de méta-analyses, ce qui pose la question de l'amalgame des données.

Ces corrélations sont-elles meilleures pour certains métiers ?

Limites des mesures de performances au travail (hétérogénéité, faibles sensibilité...)



# Les biais liés aux questionnaires de personnalité

- Le recueil de données auprès d'individus pose un certain nombre de problèmes.  
« Qu'ils s'agissent d'éléments verbalisés oralement ou de réponses écrites, d'importants biais inhérents à ces méthodes interrogent sur la validité de ces données » (Wittenbrink & Schwarz, 2007).
-

# La désirabilité sociale

Le biais le plus cité est le biais de désirabilité sociale. Il s'agit « *de la tendance à se présenter sous un jour favorable* » Paulhus (2017).

Ce biais comprend deux sous-catégories :

L'autoduperie : le fait de se mentir à soi-même. Il s'agit d'un biais involontaire

L'hétéroduperie : le fait de mentir volontairement. Il s'agit d'un biais volontaire

---

# Autres biais liés à l'auto-évaluation



LE BIAIS  
D'ACQUIESCEMENT



LE BIAIS DES  
RÉPONSES  
EXTRÊMES



LE BIAIS DE  
COMPRÉHENSION



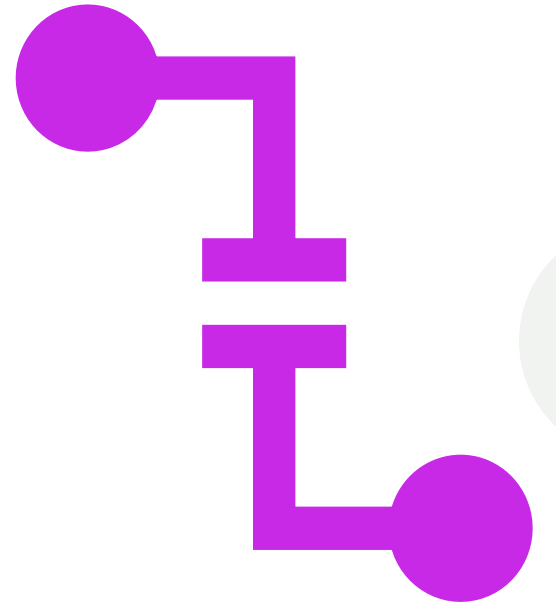
LE BIAIS CULTUREL

---



# Quelles solutions pour améliorer la validité ?

1. Modifier les modalités de réponses : les modes ipastifs et quasi-ipsatifs
  2. Passer de la notion d'item à celle de scénario : les tests de jugement situationnels
  3. Evaluer des performances plus que des préférences
  4. Combiner plusieurs mesures : la validité incrémentielle
- 



# Modalité ipsative

**Ipsatif** : demander aux répondants de choisir entre plusieurs propositions, celle qui le décrit le mieux.

- **Les + :**

La désirabilité sociale est moins impactante (Bowen, Martin & Hunt, 2002).

Réduit également les biais de tendance à répondre de manière centrale ou les réponses extrêmes (Saville & Willson, 1991).

- **Les - :**

Ne permettent pas ( ou peu) de comparer directement les individus entre eux, car les résultats sont relatifs à chaque participant.

Les participants trouvent souvent les questionnaires ipsatifs plus difficiles, moins intuitifs et plus frustrants à compléter que les formats normatifs

La fiabilité des scores ipsatifs est plus faible que celle des scores normatifs

Les formats ipsatifs nécessitent souvent plus de temps pour être complétés en raison de leur complexité

---

(Baron, 1996).





# Les modalités quasi-ipsatives

- **Une modalité de réponse est dite quasi-ipsative :**

- Si les individus ne classent que partiellement les items, au lieu de les classer complètement
- Si les échelles ont un nombre d'items  $> 2$
- Si toutes les alternatives classées par les répondants ne sont pas prises en compte

- **Les + :**

Validité prédictive supérieure

Moins de biais statistique (que pour les modalités ipsatives)

Comparaisons interindividuelles possibles

Meilleure résistance à la falsification (que les échelles normatives)

- **Les - :**

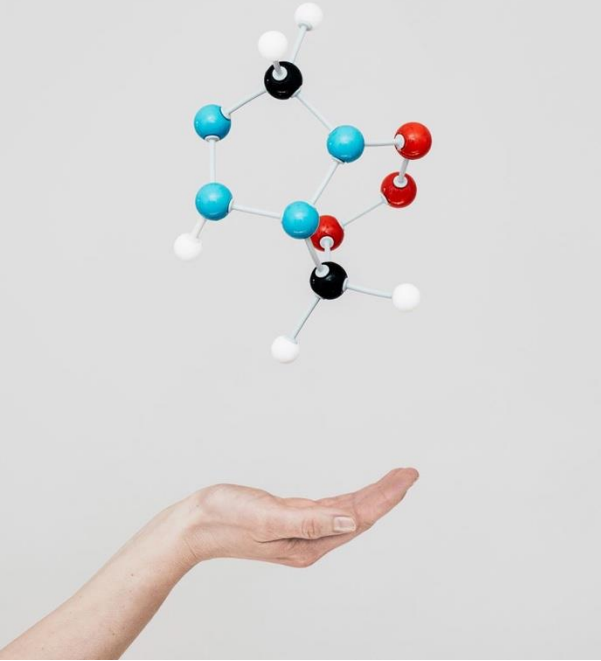
Complexité dans la construction

Temps de réponse (encore ) plus long

Problèmes de Validité

Salgado, Anderson & Tauriz, 2015)

# Passer de la notion d'item à celle de scénario : les tests de jugement situationnels (TJS)



- Les TJS proposent des items qui décrivent une situation-problème et demandent de choisir entre différents scénarii de comportements dans cette situation (Lievens et al., 2008).
  - Les principaux avantages des TJS sont de se rapprocher de situations réelles et de repérer des comportements complexes, ce que ne permet pas par exemple un item d'un questionnaire de personnalité.
-

# Exemple

« Dans un magasin, dans la file d'attente à côté de la mienne, un homme bouscule une vieille dame et passe devant elle sans s'excuser, la vieille dame n'ose pas intervenir tout comme les personnes qui sont à proximité » :

a/ « Je quitte ma file d'attente pour tenter de raisonner l'homme en lui demandant de s'excuser puis de retourner à sa place »

b/ « Je quitte ma file d'attente pour chercher un agent de sécurité et lui expliquer la situation »

c/ « Je propose à la vieille dame de prendre ma place dans ma file d'attente et m'en vais en bout de queue »

d/ « Bien que trouvant cela injuste je n'interviens pas, car la situation semble être calme et qu'il est inutile de provoquer un incident qui pourrait dégénérer »

---



# Validité des TJS

- **Les + :**

Réduction de la falsification

Meilleure validité prédictive ( $r = .34$ , McDaniel et al., 2007)

Meilleure acceptation par les participants

- **Les - :**

Validité de construit délicate

Fiabilité variable

Complexité de développement

Besoin de spécificité

---



## Les tests de performance cognitives : une approche complémentaire peu investiguée

"La méta-analyse des traits de personnalité et d'aptitudes intellectuelles indique qu'il existe de nombreuses relations intertraits significatives" (Ackerman & Heggestad, 1997)

Au total, 83 corrélations significatives observées

Exemples :

-.33 entre facteur g et anxiété,

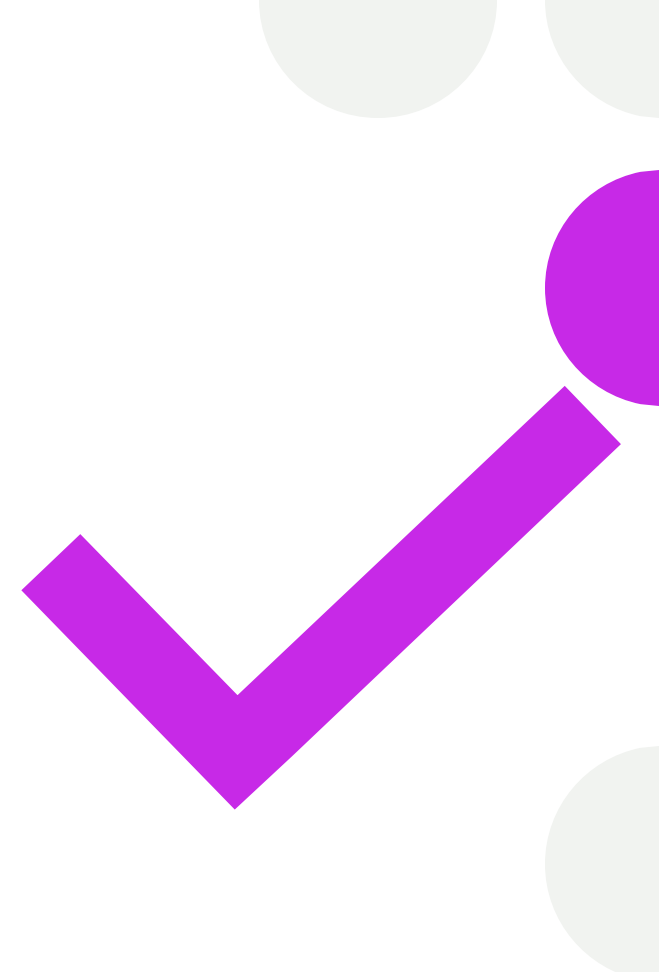
.30 entre facteur g et ouverture,

-.43 entre facteur V (visualisation spatiale) et évitement du danger.

---

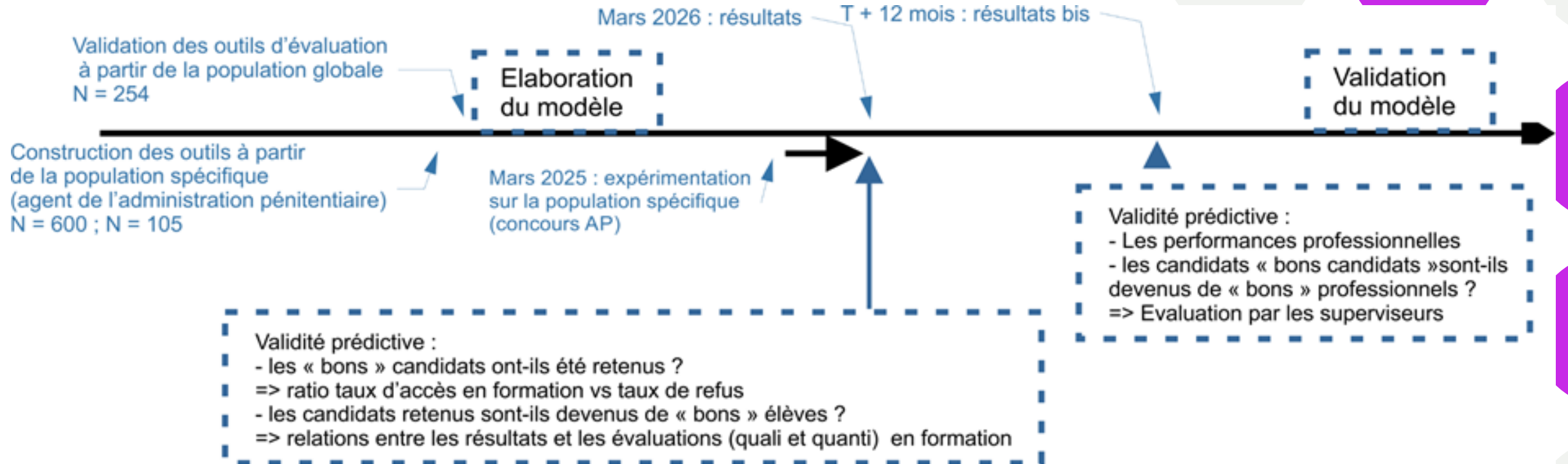
# Vers une évaluation plus complète

- **La validité incrémentielle** (comme principe intégrateur) : l'apport supplémentaire d'une mesure à la prédiction d'un critère. La VI évalue la valeur ajoutée d'une nouvelle variable ou d'un outil dans un modèle prédictif.
- **Améliorer** la validité des tests de personnalité en augmentant la validité incrémentielle sur plusieurs niveaux :
  - Evaluer la personnalité à partir d'outils issus de modèles différents
  - Compléter la mesure par un test de jugement situationnel dont les modalités de réponses sont quasi-ipsatives
  - Poursuivre la mesure par l'investigation des relations traits de personnalité / capacité cognitives





# Méthodologie



# Bibliographie

- Ackerman, P. L., & Heggestad, E. D. (1997). Intelligence, personality, and interests: evidence for overlapping traits. *Psychological bulletin*, 121(2), 219.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Baron, H. (1996). Strengths and limitations of ipsative measurement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 49-56.
- Bernaud, J. L. (2014). *Les méthodes d'évaluation de la personnalité*. Dunod.
- Bowen, C. C., Martin, B. A., & Hunt, S. T. (2002). A comparison of ipsative and normative approaches for ability to control faking in personality questionnaires. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(3), 240-259.
- Bruchon-Schweitzer, M., & Laberon, S. (2011). Chapitre 3. Pratiques d'évaluation des recruteurs: situation, évolutions et déterminants. In *Psychologie et recrutement* (pp. 75-105). De Boeck Supérieur.
- Lievens, F., Peeters, H., & Schollaert, E. (2008). Situational judgment tests : A review of recent research. *Personnel Review*, 37(4), 426-441.
- McDANIEL, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb Iii, W. L. (2007). Situational Judgment Tests, Response Instructions, and Validity : A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 60(1), 63-91.
- Oh, I.-S. (2009). *The five factor model of personality and job performance in East Asia : A cross-cultural validity generalization study*. The University of Iowa.
- Paulhus, D. L. (2017). Socially desirable responding on self-reports. *Encyclopedia of personality and individual differences*, 1(5).
- Salgado, J. F. (1998). Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations : A European Perspective. *Human Performance*, 11(2-3), 271-288.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality Measures as Predictors of Job Performance : A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-742.
- Salgado, J. F., & Táuriz, G. (2014). The Five-Factor Model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 3-30.
- Saville, P., & Willson, E. (1991). The reliability and validity of normative and ipsative approaches in the measurement of personality. *Journal of Occupational Psychology*, 64(3), 219-238.
- Van Aarde, N., Meiring, D., & Wiernik, B. M. (2017). The validity of the Big Five personality traits for job performance : Meta-analyses of South African studies. *International Journal of Selection*
- Wittenbrink, B., & Schwarz, N. (Eds.). (2007). *Implicit measures of attitudes*. Guilford Press.



En vous remerciant pour votre  
attention

---

